

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Trh práce a politika zaměstnanosti v okresech Moravskoslezského kraje
The Labour Market and Employment Policy in Districts of the Moravian-Silesian Region

Student: Markéta Adámková

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Markéta Adámková**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství

Téma: Trh práce a politika zaměstnanosti v okresech Moravskoslezského kraje
The Labour Market and Employment Policy in Districts of the
Moravian–Silesian Region

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti
 3. Vybrané problémy trhu práce v okresech Moravskoslezského kraje
 4. Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
- ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 20.01.2017

Datum odevzdání: 05.05.2017



Ing. Jiří Balcar, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 28. dubna 2017



.....

Markéta Adámková

Poděkování

Tímto způsobem bych ráda poděkovala vedoucímu své bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za jeho ochotu, věcné připomínky, trpělivost a čas, který mi věnoval po celou dobu zpracování této práce.

Obsah

1 Úvod.....	4
2 Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti	6
2.1 Nezaměstnanost	6
2.1.1 Struktura a typy nezaměstnanosti	7
2.1.2 Měření nezaměstnanosti	9
2.1.3 Příčiny nezaměstnanosti	11
2.1.4 Důsledky nezaměstnanosti	13
2.2 Politika zaměstnanosti	14
2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	16
2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	19
3 Vybrané problémy trhu práce v okresech Moravskoslezského kraje	21
3.1 Moravskoslezský kraj	21
3.2 Frýdek-Místek.....	25
3.3 Nový Jičín.....	29
3.4 Ostrava-město	32
3.5 Karviná	35
3.6 Opava.....	39
3.7 Bruntál	42
3.8 Shrnutí.....	46
4 Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	47
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	47
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	57
5 Návrhy a doporučení.....	60
6 Závěr	63
Seznam použité literatury	65
Seznam zkratk.....	70
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	71
Seznam příloh	72

1 Úvod

Trh práce je důležitým předmětem zkoumání, jelikož má vliv na celou společnost. Jedná se o místo, kde se střetává poptávka s nabídkou práce a vytváří se tržní mzda. V situaci, kdy nabídka práce neodpovídá poptávce firem po práci, např. s ohledem na dosaženou kvalifikaci pracovních sil nebo za jiných okolností, vzniká problém zvaný nezaměstnanost. Ten postihuje snad všechny země, ačkoliv je zřejmé, že některé státy se s touto problematikou potýkají v menší míře, pro jiné zase představuje závažný problém, který je nutno řešit v rámci politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost spadá do makroekonomické oblasti a má za následek nejen ekonomický, ale i psychologický a sociální problém. Týká se života všech lidí, neboť pravděpodobně každý se jednou ocitne v situaci, kdy bude nějakou dobu bez zaměstnání. V poslední době se stává jakýmsi přirozeným fenoménem a znakem svobodné společnosti. Kdokoli z nás si totiž může vybrat, zda přijme nabízenou práci, nebo se stane raději závislým na státních podporách, které bude pravidelně dostávat. Najdou se i další případy, kdy jsou lidé určitým způsobem finančně zajištěni a práci k životu jednoduše nepotřebují.

Téma bylo vybráno jednak z osobního zájmu, ale také z důvodu, že je v současnosti hojně diskutovaným námětem.

Cílem bakalářské práce je na základě statistických dat zjistit a zhodnotit situaci na trhu práce v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje a navrhnout tvůrcům hospodářské politiky případná opatření ke snížení míry nezaměstnanosti.

Při zpracování byla použita analýza, jejímž základním principem je rozložit celek na jednodušší části a zkoumat jejich podstatu. Další metodou byla zvolena metoda komparace, která sleduje podobnost nebo naopak rozdílnost zkoumaných jevů a také jejich vzájemnou souvislost. Pro správné použití vybrané metody je nezbytné dodržovat jistá pravidla, jako je srovnání okresů za stejnou časovou řadu a sběr údajů z podkladů jednotné instituce, neboť každá pracuje s odlišnou metodikou. Z toho důvodu je zkoumáno tříleté období 2014-2016 na základě dat poskytnutých Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

Bakalářská práce je rozdělena do 6 kapitol a obsahuje jak teoretickou, tak i praktickou náplň. První kapitolou je úvod. Druhá kapitola je rozdělena na dvě části. První teoretická část je věnována nezaměstnanosti a její struktuře. Popsány jsou rovněž typy, měření a faktory předurčující vznik nezaměstnanosti podle úsudku ekonomických škol. Závěrem

jsou důsledky z ní plynoucí jak pro jednotlivce, tak pro celou společnost. V druhé teoretické části je vysvětlena podstata politiky zaměstnanosti a její dělení.

Třetí kapitola se zaměřuje na praktickou část. Za pomoci vybraných ukazatelů je zjištěn stav na poptávkové a nabídkové straně trhu práce v okresech Moravskoslezského kraje. Vývoj na trhu práce v dílčích okresech je následně posuzován z regionálního hlediska.

Čtvrtá kapitola navazuje na předchozí, neboť s ní velmi úzce souvisí. Prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti je sledována účinnost aktivních nástrojů a opatření, a také využití pasivních nástrojů v Moravskoslezském kraji.

V páté kapitole jsou nastíněny návrhy a doporučení, které by v případě vysoké míry nezaměstnanosti mohly pomoci k jejímu postupnému snižování.

Poslední kapitolou je závěr, kde jsou shrnuty všechny důležité poznatky.

2 Teoretické souvislosti trhu práce a politiky zaměstnanosti

Následující kapitola bude zaměřena na problém nezaměstnanosti, který, jak už bylo zmíněno v úvodu, vzniká kvůli nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce na trhu práce. Ve druhé části této kapitoly bude vysvětlena politika zaměstnanosti, již provádí stát prostřednictvím konkrétních nástrojů.

2.1 Nezaměstnanost

Layard, Nickell and Jackman (2005) tvrdí, že nezaměstnanost je hlavním zdrojem lidského trápení. Ať už je někdo nezaměstnaný rok nebo dva, bolest je stejně velká jako na začátku, kdy byl z práce propuštěn. Lidé zkrátka chtějí být potřební. Když se však ocitnou zpátky v práci, stále pocítují účinky nezaměstnanosti a mají z ní obavy. Rostoucí nezaměstnanost má zásadní vliv na štěstí všech, včetně pracujících. Díky ní sice dochází ke zvýšení volného času, nýbrž vzápětí je kompenzován bolestí z odmítnutí.

Mareš (1998) rozlišuje práci od zaměstnání. Práci má na mysli činnost konanou pro vlastní potřebu nebo potěšení v rámci domácnosti, zatímco zaměstnání vzniká na základě pracovní smlouvy a zahrnuje odměnu v podobě mzdy či platu. Tedy ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a opačně. Tím chtěl zdůraznit, že ne každá ztráta práce má za následek nezaměstnanost. Nezaměstnaného člověka vymezuje podle Mezinárodní organizace práce jako osobu, která je věkem, zdravotním stavem a osobní situací schopná práce, momentálně nemá uzavřený pracovněprávní vztah, ale chtěla by. Aby si dotyčná osoba udržela tento status, musí pravidelně navštěvovat úřad práce jako projev snahy o získání zaměstnání.

Jurečka a kol. (2013) ve zjednodušené definici popisují, že nezaměstnaný člověk nemá zaměstnání, ale aktivně si ho hledá a musí být schopný nastoupit na uvolněné pracovní místo v co nejkratší době. Také zmiňují, že zaměstnaní jsou lidé, kteří pracují na částečný nebo plný úvazek a spolu s nezaměstnanými tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ostatní lidé v produktivním věku (tj. od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze), kteří nemají zaměstnání a ani ho z různých důvodů nehledají, se řadí do ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Jedná se o studenty, důchodce, zdravotně postižené, lidi pečující o někoho v domácnosti a osoby, které už ztratily naději na nalezení pracovního místa nebo si zvolily alternativní způsob života, tzn. bez práce.

2.1.1 Struktura a typy nezaměstnanosti

Při hodnocení údajů o nezaměstnanosti není důležitá pouze její míra, ale i její délka trvání a na základě toho Jurečka a kol. (2013) vymezují krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost.

Krátkodobá nezaměstnanost, především ta, která trvá v rozmezí několika týdnů, je považovaná za méně závažný problém. Ačkoli představuje nepříznivý jev, nevyhne se jí žádná strukturálně proměnlivá ekonomika.

Dlouhodobá nezaměstnanost už vážným problémem je. Trvá déle než jeden rok a má neblahý vliv i na rodiny dlouhodobě nezaměstnaných. Působí nejen na uchazeče o zaměstnání, ale také na jejich potenciální zaměstnavatele, protože mohou usuzovat, že když je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, klesá jeho chuť pracovat a snižuje se jeho kvalifikace. Někdy je chápána jako určitý signál, že takový člověk je pro zaměstnavatele nevhodný.

Pro zařazení nezaměstnanosti do správné kategorie z hlediska délky jejího trvání lze narazit na odlišné definice v různých státech. Někde se můžeme dozvědět, že hranice dlouhodobé nezaměstnanosti je stanovena na jednom roce, jinde zase na dvou letech. V některých zemích se přihlíží i ke stáří uchazečů o zaměstnání, tzn., že doba bez práce se u mladých lidí posuzuje přísněji. Typickým příkladem je Švédsko, kde se za dlouhodobě nezaměstnaného označuje mladý člověk hledající práci déle než 6 měsíců (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009). K tomuto pojetí se přiklání Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013). Jsou toho názoru, že dlouhodobá nezaměstnanost vzniká po roce hledání práce a spadají do ní také absolventi škol, kteří nenašli uplatnění na trhu práce po šesti měsících.

Podle příčin vzniku nezaměstnanosti Buchtová a kol. (2002) rozlišují nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost se vyskytuje na každém trhu práce a souvisí s potřebou neustálého pohybu pracovníků. Firmy vznikají a zanikají, také dochází k technologickým změnám, důsledkem čehož jsou lidé propouštěni. Na druhou stranu postihuje osoby, které dobrovolně opustí práci a hledají si novou, lépe placenou. Dalším důvodem může být stěhování nebo hledání prvního zaměstnání po absolvování školy. Nepředstavuje závažný problém, neboť po určité době, kdy si nezaměstnaní najdou uplatnění, vymizí. Jurečka a kol. (2013) pouze doplňují, že má většinou krátkodobý charakter a ekonomice spíše prospívá.

Strukturální nezaměstnanost je oproti frikční složitější. Týká se některých podniků nebo odvětví a je způsobena klesající poptávkou po výrobě určitých statků. Útlum jedněch provozů nebo odvětví je spojen s růstem výrob v jiných odvětvích či firmách, a tak kvalifikace propouštěných lidí přestává odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Tento druh nezaměstnanosti ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce (Buchtová a kol., 2002). Mareš (1998) dodává, že část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení lidské práce stroji, proto se někdy můžeme setkat s označením technologická nezaměstnanost. Překvapivé je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i velmi kvalifikovaní pracovníci, jejichž odborná způsobilost kvůli změnám ve výrobě ztrácí na trhu práce smysl a již není nadále potřebná.

Cyklická nezaměstnanost je závislá na výkonu ekonomiky, tzn., že v situaci hospodářských poklesů narůstá a naopak při růstu ekonomické výkonnosti klesá. Vznik této nezaměstnanosti souvisí s poklesem agregátní poptávky (Buchtová a kol., 2002).

Podle Jurečky a kol. (2013) je **sezonní nezaměstnanost** samostatným typem. Projevuje se pravidelnými výkyvy během roku a vyskytuje se v odvětvích, jako je např. zemědělství, stavebnictví, turismus apod. Tato odvětví národního hospodářství jsou totiž silně ovlivňována ročním obdobím, zejména počasím a klimatickými podmínkami.

Kromě základních typů nezaměstnanosti se můžeme setkat i s dalšími druhy. Mareš (1998) se ve své knize zabývá stručným vysvětlením těchto pojmů:

- neúplná zaměstnanost,
- nepravá nezaměstnanost
- a „job stagnation“.

Co se týče *neúplné zaměstnanosti*, jedná se o zkrácený pracovní úvazek nebo sdílení jednoho pracovního místa více lidmi. Výhodou pro zaměstnavatele je snížení mzdových nákladů a větší volnost při propouštění či najímání pracovníků.

Nepravá nezaměstnanost zahrnuje osoby, které jsou nezaměstnané, ale ani tak nehledají práci. Jejich snahou je vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti v celém rozsahu. Patří sem i lidé registrovaní na pracovních úřadech, kteří zároveň nelegálně pracují.

Posledním termínem je „*job stagnation*“. Jde o situaci, kdy člověk v době vysoké nezaměstnanosti nechce riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa, tudíž raději setrvá ve svém často frustrujícím zaměstnání i přes svou silnou nespokojenost (Mareš, 1998).

Autoři Kliková, Kotlán a kol. (2012) si kladou otázku, jaká by měla být optimální míra nezaměstnanosti v ekonomice. Podle definic jednotlivých typů nezaměstnanosti jasně vyplývá, že by neměla být nulová. Tvrdí, že určitá úroveň nezaměstnanosti je v ekonomice přirozená, ba dokonce nutná a nelze ji potlačit stimulací agregátní poptávky pomocí nástrojů hospodářské politiky.

Od 70. let 20. století je termín **přirozená míra nezaměstnanosti** spojen s koncepcí NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment). Za jejího autora se považuje americký ekonom Milton Friedman, který přirozenou míru nezaměstnanosti definuje jako úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní. Někdy se také pojí se situací, kdy se produkt nachází na úrovni potenciálního produktu a míra nezaměstnanosti na své přirozené míře. Toto vysvětlení není přesné, ale jen orientační.

Podle Klikové, Kotlána a kol. (2012) mezi faktory determinující přirozenou míru nezaměstnanosti patří:

- výše poskytovaných podpor v nezaměstnanosti,
- doba, po kterou je podpora vyplácena,
- organizace trhu práce (např. pracovní úřady a jejich efektivita),
- vytrvalost a schopnost nezaměstnaných při hledání práce,
- demografická skladba pracovníků,
- strukturální parametry ekonomiky.

2.1.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je nejčastěji vyjadřována ukazatelem míry nezaměstnanosti a její soustavné sledování patří mezi čtyři základní cíle hospodářské politiky. Čím nižší je tento ukazatel, tím je země při dosahování cílů úspěšnější (Filipová, 2003).

Vyazuje se nejen jako průměr pro celou zemi, ale také za jednotlivé regiony. Pro podrobnější analýzu na trhu práce se sleduje např. podle pohlaví, věkové struktury a úrovně dosaženého vzdělání (Jurečka a kol., 2013).

Do konce roku 2012 byly v České republice používány dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti. Prvním z nich je **registrovaná míra nezaměstnanosti**, jejíž hodnoty jsou vypočteny z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí. Druhý je označován pojmem **obecná míra nezaměstnanosti** a vychází z dat Českého statistického úřadu. Jak píšou Jurečka a kol. (2013), hodnoty obou ukazatelů jsou počítány dle stejného vzorce, liší se

pouze ve výběru dat, čímž dochází k rozdílnému výsledku. Nyní bude vysvětlen následující vzorec:

$$u = \frac{N}{EA} \cdot 100,$$

kde u je míra nezaměstnanosti vykazována v procentech,

N je počet nezaměstnaných osob,

EA znamená ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli též pracovní síla.

Jak už bylo zmíněno v subkapitole 2.1, ekonomicky aktivní obyvatelstvo zahrnuje osoby jak zaměstnané, tak i nezaměstnané.

Od roku 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí na novou metodiku vykazování nezaměstnanosti. Nový ukazatel, zvaný **podíl nezaměstnaných osob**, nahradil do té doby existující registrovanou míru nezaměstnanosti a vypočítá se jako podíl počtu uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let registrovaných na úřadech práce k počtu všech obyvatel v produktivním věku. Hlavním důvodem změny metodiky bylo obtížné získávání dat na úrovni okresů, které vedlo k nepřesným výsledkům (Jurečka a kol., 2013).

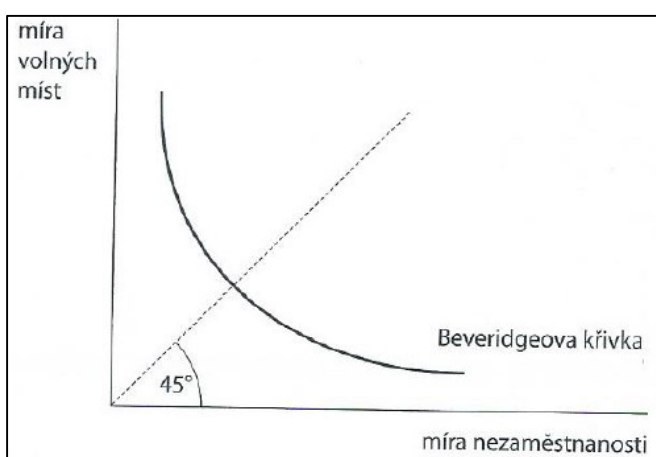
Ministerstvo práce a sociálních věcí získává údaje z počtu osob evidovaných na pracovních úřadech, zatímco podkladem pro Český statistický úřad jsou data z výběrového šetření zahrnující všechny občany určitého státu. Jak uvádějí Jurečka a kol. (2013), ukazatel se používá spíše pro mezinárodní srovnání, a proto při zpracování praktické části bakalářské práce budou zvoleny především údaje z Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

Podle Filipové (2003) je výpočet míry nezaměstnanosti problémový, jelikož nezahrnuje dva faktory, a to nedostatečně využitou pracovní sílu a podzaměstnanost. *Nedostatečně využitá pracovní síla* ve vzorci sice zahrnuta je, avšak pouze částečně. Příkladem je tzv. skrytá nezaměstnanost. Tvoří ji lidé, kteří sice chtějí pracovat, ale už ztratili naději na hledání pracovního místa. Řadí se tak do kategorie ekonomicky neaktivních, ačkoli představují využitelný pracovní potenciál. Do stavu *podzaměstnanosti* patří lidé, kteří jsou nuceni pracovat méně hodin, než by chtěli. I když počet osob pracujících nedobrovolně na částečný úvazek roste, snižující se míra nezaměstnanosti může být jen falešným dokladem zlepšující se situace na trhu práce.

Vedle sledování míry nezaměstnanosti můžeme posuzovat i šance nezaměstnaných na nalezení volného pracovního místa. Vztah mezi mírou volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti bývá popisován pomocí grafického znázornění, tzv. **Beveridgeovy**

křivky. Mírou volných pracovních míst je myšlen podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst, kterých je zapotřebí k zaměstnání všech pracovníků. Z obrázku 2.1 lze vidět, že křivka má klesající charakter, poněvadž při rostoucí míře volných míst obvykle dochází k poklesu míry nezaměstnanosti a opačně. Pod úhlem 45° je nakreslena přerušovaná čára popisující situaci, kdy je míra volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti v rovnováze. Jakýkoli bod na Beveridgeově křivce popisuje pozici ekonomiky v rámci hospodářského cyklu. Období recese je spojeno s vyšší mírou nezaměstnanosti a nižší mírou volných míst, což odpovídá bodům pod osou 45° . Obdobně je to u konjunktury, která se vyznačuje vysokým počtem volných míst a nízkou nezaměstnaností, tzn. pozice nad osou 45° (Jurečka a kol., 2013).

Obr. 2.1 Beveridgeova křivka



Zdroj: Jurečka a kol. (2013)

2.1.3 Příčiny nezaměstnanosti

Mareš (1998) poukazuje na to, že směr **liberální a neoklasické ekonomie** je soustředěn kolem koncepce trhu a jeho rovnováhy, tj. mezi množstvím a cenou. Každý existující trh je místem, kde jsou nabídka a poptávka vyváženy. Souladu je dosaženo prostřednictvím automatického tržního mechanismu. Provedení zásahu do tohoto procesu znemožňuje nastolení přirozené rovnováhy. Nezaměstnanost je tak výsledkem krátkodobé nerovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, kterou tržní mechanismus za pomoci „neviditelné ruky“ po uplynutí určité doby opět odstraní.

Nezaměstnanost je způsobena nepružností nabídky na trhu práce, jež je spojena s potřebou měnit zaměstnání. Určitá míra nezaměstnanosti však nelze úplně odstranit, neboť jde o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti, která je chápána jako dobrovolná. Každý člověk bez zaměstnání se musí rozhodnout, zda přijme či odmítne práci za

nabízenou mzdu, a proto se za příčinu nezaměstnanosti považují zejména nadměrné mzdové požadavky. Také částka sociálních podpor ovlivňuje nezaměstnanost. Liberálové jsou přesvědčeni, že systém zaručeného příjmu sociálních dávek nemotivuje lidi k práci. Neměl by existovat žádný zdroj příjmu, který by nahradil mzdu. V případě existence alternativního příjmu by musely být minimální mzdy daleko vyšší než státní podpory, aby podnítily pracovníky najít si zaměstnání. Druhým možným řešením je odstranění monopolu odborů, což by zaměstnavatelům dovolilo snížit mzdy a najmout více pracovních sil (Mareš, 1998).

Snížení nezaměstnanosti je tedy zaměřeno na boj proti inflaci, mzdové regulaci a na omezení síly sociálního státu. Cílem je nastolit situaci, kdy dělníci budou ochotni přijmout takovou výši mzdy, která nezvyšuje inflaci a umožňuje dosáhnout přírůstku kapitálu pro financování dalších investic (Mareš, 1998).

Na druhé straně stojí **Keynesova ekonomie**, která rozšiřuje nezaměstnanost o nedobrovolnou. Podle ní je nezaměstnanost zapříčiněna technologickým pokrokem a chronickým nedostatkem poptávky. Problémem technologického pokroku je především tendence nahrazovat lidskou práci stroji a zařízeními, které okamžitě zvyšují produktivitu práce. Chronický nedostatek poptávky zase vede k omezování investic. Kvůli malému sklonu ke spotřebě a nízké míře investic není vytvářena dostatečně velká poptávka po práci, a tak pracovníci nemohou najít zaměstnání ani za nízké mzdy. Důsledkem neefektivní poptávky je nedobrovolná nezaměstnanost (Mareš, 1998).

Keynesiánci, stejně jako liberálové, chápou mzdu jako výrobní náklad pro jednotlivé firmy, ale navíc v ní spatřují i hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva. Tvrdí, že ke zvýšení zisku nestačí jen snížit mzdové náklady. K tomu, aby firma mohla prodat své zboží, je nutná dostatečně silná koupěschopná poptávka. Jako řešení nevidí snižování mezd, ale naopak stimulování poptávky. Keynesiánský směr vyžaduje státní zásahy do ekonomiky. Podle něho nezaměstnanost nelze regulovat pouhým tržním mechanismem. Poptávku a tedy i celou ekonomiku může nejlépe ovládat stát, a to formou vládních výdajů. Cestou ke zvyšování poptávky je právě růst veřejných výdajů, který má větší dosah, protože zde působí multiplikační efekt. Podporou agregátní poptávky dochází k růstu počtu pracovních míst a tím i ke zvyšování zaměstnanosti (Mareš, 1998).

Poslední ekonomickou teorií zabývající se příčinami nezaměstnanosti je **marxismus**. Nezaměstnanost se podle něj pojí s kapitalismem, který není schopný vyhnout se opakujícím krizím a s tím související periodické masové nezaměstnanosti. Tržní ekonomika je v tomto kontextu chápána jako nestabilní. Nezaměstnanost je způsobena

nerovnováhou mezi akumulací kapitálu a reprodukcí pracovních sil. Odstranit ji lze pouze zrušením soukromého vlastnictví (Mareš, 1998).

2.1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Brožová (2003) uvádí, že nezaměstnanost je složitým společenským problémem s mnohorozměrnými dopady. Ztráta práce je pro spoustu lidí nepříjemnou událostí, protože znamená pokles životní úrovně a ztrátu vztahů a kontraktů. Vnáší ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Pro některé je zaměstnání nejen zdrojem příjmu, ale i smysluplnou činností, jež naplňuje část jejich životního času. Vyřazení z pracovního procesu může být vnímáno i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se v komplikovaných společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti. V důsledku nezaměstnanosti ztrácí jak nezaměstnaný člověk, tak i celá společnost. Zaznamenáváme tedy individuální a společenské ztráty, přičemž obojí spolu úzce souvisí.

Jurečka a kol. (2013) se zaměřují především na ekonomické důsledky nezaměstnanosti. Tvrdí, že v případě vysoké nezaměstnanosti země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, neboť část pracovních i kapitálových zdrojů není využita. Z toho důvodu dochází ke **ztrátě produktu ekonomiky**, jenž můžeme vyjádřit pomocí Okunova zákona. Ten říká, že pokud se skutečná míra nezaměstnanosti zvýší o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt oproti potenciálnímu produktu o 2-3 %.

Přetrvávající nezaměstnanost může mít za následek **vznik nebo zvýšení deficitu státního rozpočtu**, a to z několika důvodů. Jednak rostou výdaje, poněvadž stát musí vyplácet podpory v nezaměstnanosti, ale také financovat aktivní politiku zaměstnanosti a chod úřadů. Navíc se snižují daňové příjmy, které by nezaměstnaní mohli platit, kdyby pracovali. Výpadek v daňových příjmech také souvisí s nižším výběrem nepřímých daní, jelikož nízký disponibilní příjem neumožňuje lidem nakupovat takové množství zboží, jako kdyby měli práci a dostávali za ni finanční odměnu (Jurečka a kol., 2013).

U dlouhodobě nezaměstnaných časem dochází ke změnám, které jim ztěžují jejich zpětný návrat do práce. Tyto změny mají za následek **úpadek jejich lidského kapitálu**. Lidé při dlouhodobém hledání zaměstnání ztrácejí teoretické i praktické znalosti, schopnosti a zkušenosti, které získávali a udržovali si prací. Člověk už není schopen ihned po nástupu do nového zaměstnání podávat takové výkony, které podával před svým propuštěním z předešlé práce a které by od něj očekával jeho zaměstnavatel (Jurečka a kol., 2013).

Po opakovaných neúspěších při hledání pracovního místa se u člověka může objevit klesající zájem pracovat. Zvykne si na pobírání státní podpory a disponování volným časem. Nepříznivým důsledkem jsou **změny ve vnímání času a rozbití struktury nezaměstnaného**. Čas ubíhá pomaleji než v zaměstnání a obvykle je zaplňován nudou, neboť k využívání volného času jsou nutné peníze, jež nezaměstnaný většinou nemá. Je narušena struktura dne a po určité době dochází ke splynutí všedních dnů a víkendů (Jurečka a kol., 2013).

Vzhledem k tomu, že se ztrátou zaměstnání často souvisí pokles životní úrovně, může se s rostoucí nezaměstnaností **zvyšovat počet trestných činů**, protože k obnově původního životního standardu si někteří nezaměstnaní pokoušejí opatřit peníze jiným způsobem. Tento způsob opatření peněz vyvolává další výdaje ze státního rozpočtu na zajištění policie, soudu, případně vězeňské služby (Jurečka a kol., 2013).

Buchtová a kol. (2002) vyzdvihují spíše **psychické a sociální dopady** zejména té dlouhodobé nezaměstnanosti. Podle nich je ztráta práce psychosociální zátěží i za předpokladu, že jsou pracovníci o propuštění předběžně informováni. Nezaměstnanost má významný vliv na chování a zdraví jedince. Lidé se společnosti straní, uzavírají se do sebe, dokonce se vyznačují nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Přestávají být schopni zvládat problémy každodenního života. Beznadějný boj provázený pocity bezcennosti a viny přivádí některé lidi až k sebevraždě. Jiní se zase přizpůsobí sníženému životnímu standardu a skončí jako bezdomovci. Střídání naděje a zklamání z neúspěšných pokusů sehnat si práci přispívá k emocionální labilitě a může způsobit úzkost, deprese, nespavost, zvýšenou únavu nebo žaludeční potíže. Dlouhodobá ztráta práce může spustit řadu onemocnění. Mezi somatická onemocnění patří cukrovka, vysoký krevní tlak, astma, kožní choroby apod. Také nadměrné požívání nikotinu, alkoholu nebo drog způsobené ztrátou zaměstnání představuje nepřímé zdravotní riziko.

2.2 Politika zaměstnanosti

O dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci usiluje politika zaměstnanosti, která je součástí hospodářské politiky. Směřuje k produktivnímu využití pracovních sil a k zajištění práva občanů na zaměstnání. Nositelem české politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí a realizátorem jsou jednotlivé úřady práce. Hlavní snahou je motivovat nezaměstnané osoby, aby si aktivněji hledaly práci a nezneužívaly sociální dávky (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Státní politiku zaměstnanosti tvoří stát spolupracující s dalšími subjekty na trhu práce, zejména s obcemi a kraji, profesními organizacemi, organizacemi nebo sdruženími osob se zdravotním postižením. Jejím účelem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Podílejí se na ni převážně odbory a zaměstnavatelé. Od roku 2004, tedy po vstupu do Evropské unie, je uskutečňována na základě Evropské strategie zaměstnanosti, z čehož ji plyne závazek, a to respektovat priority hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU (Šimek, 2010). Winkler a Wildmannová (1999) dodávají, že rozhodující vliv na soulad nabídky a poptávky po práci má hospodářská politika a její opatření směřující ke stimulaci hospodářského růstu a tvorbě pracovních míst.

Kliková, Kotlán a kol. (2012) chápou politiku zaměstnanosti na úrovni:

- **makroekonomické**, kde se snaží odstranit příčiny nadměrné nezaměstnanosti a působí víceméně plošně se zaměřením na poptávkovou stranu práce. Nejedná se pouze o řešení nezaměstnanosti, ale také o dosažení dalších cílů hospodářské politiky, mezi něž patří stabilní ekonomický růst, stabilní cenová hladina a vnější ekonomická rovnováha,
- **mikroekonomické**, kdy podniky vymezují vlastní zásady pro přijímání a propouštění zaměstnanců, pro vývoj mezd apod.,
- **regionální**, kde politika zaměstnanosti (v tomto případě lépe řečeno politika trhu práce) řeší důsledky nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti prostřednictvím určitých programů, jež jsou zaměřeny na řešení konkrétní situace v konkrétním území.

Státní politika zaměstnanosti prováděná na úrovni makroekonomické a regionální se podle Klikové, Kotlána a kol. (2012) orientuje především na přípravu adaptabilní pracovní síly, aby byla schopná přizpůsobit se potřebám trhu práce; zajištění či prohloubení profesní flexibility pracovníků; podporu pracovního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce; zlepšení struktury zaměstnanosti v regionech a odvětvích; zmírnění nepříznivých důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce.

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) kladou důraz na rozlišování dvou pojmů. Jedná se o politiku zaměstnanosti a politiku trhu práce. Podle nich je zaměňování těchto termínů problémem ekonomické a sociální reality fenoménu zaměstnanosti. **Politika zaměstnanosti** by se měla soustředit na monetární, fiskální, mzdovou a jinou politiku ovlivňující a formující poptávku po práci, zatímco **politika trhu práce** by se měla v rámci zprostředkování práce zaměřit na poradenství, rekvalifikace, organizování veřejně prospěšných prací apod.

Politika zaměstnanosti v ČR zahrnuje dvě složky, aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, které budou detailně popsány v následujících subkapitolách. Z historického hlediska prošla určitými etapami. Jako první se rozvíjela pasivní politika zaměstnanosti uskutečňována různými podporami a dávkami v nezaměstnanosti. Po 2. světové válce se začala rozvíjet aktivní politika zaměstnanosti. Zpočátku byla její opatření méně významná, neboť v období hospodářského růstu byl malý počet těch, co nemohou najít uplatnění na trhu práce. Obrat nastal až v 70. letech, kdy rostl počet nezaměstnaných. Dospělo se k názoru, že pouhé vyplácení podpor problém neřeší, ale naopak stupňuje, jelikož má negativní vliv na postoje lidí k práci a vede k opakovanému růstu veřejných výdajů. Proto i dodnes zůstala být preferována spíše aktivní politika zaměstnanosti s ohledem na její větší efektivnost (Winkler a Wildmannová, 1999).

2.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Řešení nezaměstnanosti patří k velmi obtížným úkolům. Rozsáhlé spektrum faktorů podílejících se na vzniku nezaměstnanosti není možné eliminovat nějakým univerzálním opatřením, nezbytná je kombinace mnoha postupů. Společným cílem všech států Evropské unie je hledání účinných způsobů rozvoje zaměstnanosti a pomoci znevýhodněným skupinám. Jednotlivé země si na každoročním zasedání EU vyměňují zkušenosti z této oblasti. Řešení, která se osvědčila v jedné zemi se tak mohou aplikovat v jiných, takže je možné v budoucnu očekávat, že dojde k rozšíření nabídky opatření aktivní politiky zaměstnanosti v ČR o úspěšné zahraniční projekty (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Aktivní politika zaměstnanosti se již od svého počátku snažila řešit problémy konkrétních cílových skupin, tzv. rizikových neboli znevýhodněných skupin na trhu práce. Podle Šimka (2010) je aktivní politika zaměstnanosti diskriminačního charakteru. Vychází z principu společenského a kulturního rozdělení pracovního trhu a sleduje hlavně sociálně strategické cíle pro postižené skupiny nezaměstnaných. Mezi její další funkce se řadí tvorba opatření k přerozdělení nezaměstnanosti mezi společnost, odstranění ekonomických důsledků nezaměstnanosti a přispívání k růstu ekonomiky. Aktivní programy jsou z významné části financovány z peněžních prostředků Evropského sociálního fondu.

Jak bylo uvedeno výše, politika zaměstnanosti je zaměřena především na rizikové skupiny nezaměstnaných, které jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti a nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce. Pro takový trh je typická hůře placená práce s nejistou budoucností. Pohled na osoby patřící do této skupiny má řada

ekonomů do jisté míry odlišný. Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013) za rizikové skupiny nezaměstnaných označují mladé lidi do 30 let, staré lidi s věkem 41-50 let, zdravotně postižené, ženy s malými dětmi, osoby s nízkým vzděláním, romské etnikum a imigranty.

Václavíková, Kolibová a Kubicová (2009) za rizikové skupiny trhu práce považují zdravotně postižené lidi, uchazeče o zaměstnání mladší 20 let a starší 50 let, uchazeče nekvalifikované nebo společensky nepřizpůsobivé a osoby pečující o dítě do jeho 15 let.

Posledním vybraným pohledem na danou problematiku je od Šimka (2010), který to víceméně shrnul a konstatuje, že podstatné problémy při uplatňování na pracovním trhu mají zvláště čtyři skupiny lidí. Jsou to osoby starší 50 let, málo kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo zdravotně postižené.

Než přejdeme k vymezení konkrétních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je vhodné se pozastavit u pěti hlavních skupin, do kterých jsou nástroje podle svého charakteru pro mezinárodní srovnání v zemích EU uspořádány (Winkler a Wildmannová, 1999).

První skupinou jsou veřejné služby zaměstnanosti zahrnující zprostředkování práce, intenzivní poradenství a podporu pracovní mobility. Tyto služby jsou hlavním nástrojem pro většinu států EU.

Do druhé skupiny se řadí pracovní příprava a výcvik. V zásadě existují dva typy pracovní přípravy a výcviku. Selektivní řeší zvláštní problémy nezaměstnaných lidí a zaměstnavatelů. Všeobecná příprava a výcvik usiluje o zvyšování připravenosti a kvality pracovní síly jako celku.

Další skupinou jsou programy pro nezaměstnanou mládež. I v tomto případě rozlišujeme dva typy opatření, kterými jsou pracovní příprava a výcvik pro mládež, a programy pro mládež handicapovanou. V praxi se velmi často doplňují a spojují s cílem zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti.

Čtvrtou skupinou je podpora tvorby nových pracovních míst. Jedná se o programy orientované na zaměstnavatele nebo nezaměstnané, kteří hledají formu sebezaměstnání. Přímým účinkem je vytváření tzv. dodatečné zaměstnanosti. Nepřímý efekt spočívá v ovlivnění zaměstnanosti jen určitých skupin a kategorií nezaměstnaných, jejichž uplatnitelnost na trhu práce je obtížná.

Poslední skupinou jsou programy pro handicapované. Handicap je v tomto pojetí chápán jako znevýhodnění na trhu práce různé povahy. Na jedné straně zahrnuje zdravotní či duševní diskvalifikaci a na druhé straně sociální a kulturní zábrany. Programy jsou

nejvíce rozvinuté ve skandinávských státech, v Německu a Švýcarsku (Winkler a Wildmannová, 1999).

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím určitých nástrojů, kterými jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí jejího opatření jsou také **poradenství**, které poskytují nebo zabezpečují úřady práce za úmyslem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci zdravotně postižených osob a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti; **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**, kromě příspěvku poskytovanému zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % zdravotně postižených osob z celkového počtu zaměstnanců, a **cílené programy k řešení zaměstnanosti** (Šimek, 2010).

Rekvalifikace jsou považovány za jeden z nejvýznamnějších nástrojů české aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich hlavním úkolem je přizpůsobit kvalifikaci pracovníků požadavkům a potřebám trhu práce. Podstatou je získání nové nebo zvýšení a rozšíření dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování a obnovování (Šimek, 2010).

Investiční pobídky jsou finanční podporou na tvorbu nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Dále se jimi rozumí např. slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu či převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Veřejně prospěšné práce jsou definovány jako časově omezené pracovní příležitosti sloužící k aktivaci obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání, tzn. osob s nízkou nebo žádnou odbornou způsobilostí, dlouhodobě nezaměstnaných, věkově starších, případně osob žijících v mikroregionech s nedostatečně zajištěnou dopravou a osob ze společenskokulturně znevýhodněného prostředí. Vykonávají se do té doby, než se dané osoby uplatní na běžném trhu práce. Jde o činnosti orientované na údržbu veřejných prostranství, budov a komunikací. Může jít o obdobné aktivity ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných organizací. Tento nástroj je klíčový k udržení a obnovení základních pracovních návyků, podnětů k práci a získání peněžních prostředků (Šimek, 2010).

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa zřizována či vyhrazena zaměstnavateli na základě dohody a obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým v současnosti nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Případem společensky účelného

pracovního místa je i pracovní místo vytvořené uchazečem za účelem provozování samostatné výdělečné činnosti. Umožňují tak uchazečům trvalejší nebo dlouhodobé zaměstnání (Šimek, 2010). Formou podpory je většinou příspěvek, jehož výše závisí na počtu vytvářených pracovních míst a míře nezaměstnanosti v určitém regionu. Pomocí tohoto nástroje usiluje úřad práce o podporu zaměstnanosti ve svém regionu (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Příspěvek na zapracování může poskytnout úřad práce na základě smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem, jestliže přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. V České republice patří k méně využívaným nástrojům (Šimek, 2010).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je věnován firmám podstupujícím změny kvůli přizpůsobování se požadavkům spotřebitelů. Z toho důvodu je vyplácen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené pracovní doby za týden. V takovém případě slouží příspěvek na částečnou úhradu náhrady mezd (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Osobám se zdravotním postižením umístit se na trhu práce pomáhají hlavně chráněné pracovní místa a chráněné pracovní dílny. Chráněné pracovní místo vytváří zaměstnavatel pro zdravotně postiženou osobu na základě dohody. Chráněná pracovní dílna může být např. pracoviště zaměstnavatele přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Stejně jako chráněné pracovní místo musí být provozována určitou dobu od sjednaného dne a na její vytvoření je zpravidla poskytnut zaměstnavateli příspěvek (Šimek, 2010).

2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Jurečka a kol. (2013) uvádí, že na postupném odstraňování negativních důsledků nezaměstnanosti se podílí právě pasivní politika zaměstnanosti vyznačující se kvalitní činností úřadů práce, která primárně spočívá v bezplatném poskytování informací o volných pracovních místech a dále ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

První systémy pojištění v nezaměstnanosti na celostátní úrovni vznikly na začátku 20. století v Norsku a Dánsku. Šlo o dobrovolné pojištění se státními dotacemi. Povinný systém pojištění v nezaměstnanosti byl poprvé ustanoven ve Velké Británii. Vedle toho byly vytvořeny i systémy pomoci v nezaměstnanosti, jež fungovaly na bázi sociální pomoci. V současné době stále existují. Kromě toho se v mnoha zemích poskytuje odstupné plnící funkci jednorázového odškodného při propuštění z práce. Vyplácí ho

zaměstnavatel nebo státní úřad. Některé státy mají navíc zavedené i speciální podnikové pojištění proti nezaměstnanosti sloužící pro námořníky, železničáře, dokaře a stavební dělníky (Winkler a Wildmannová, 1999).

Například v ČR má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který zaprvé vykonával minimálně 12 měsíců v rozhodném období (tzn. v posledních 3 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) pracovní nebo jinou výdělečnou činnost, z níž byl povinen odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zadruhé požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, přičemž ke dni přiznání podpory nedostává starobní důchod. Nárok na podporu a její výše je v kompetenci úřadů práce. Podávání žádostí o podporu je dobrovolné, záleží na individuálním rozhodnutí osob (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena od prvního dne podání písemné žádosti za předpokladu splnění výše stanových podmínek. U osob vykonávajících pracovní činnost se výše podpory stanoví procentní sazbou z průměrné měsíční čisté mzdy, nebo platu. Ostatním osobám provozujícím samostatnou výdělečnou činnost náleží podpora stanovená procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc. První dva měsíce podpůrčí doby činí procentní sazba 65 %, třetí a čtvrtý měsíc 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % z průměrného měsíčního příjmu nebo vyměřovacího základu. Důležitou roli pro délku podpůrčí doby zde sehrává věk uchazeče o zaměstnání. Do 50 let věku uchazeče je podpora vyplácena po dobu 5 měsíců, od 50 do 55 let pak trvá 8 měsíců a nad dosáhnutý věk 55 let je podpůrčí doba určena na 11 měsíců. Výše měsíční podpory v nezaměstnanosti je očekávaně limitována. Maximální poskytovaná částka nesmí přesahovat 0,58násobek průměrné měsíční mzdy (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009).

3 Vybrané problémy trhu práce v okresech Moravskoslezského kraje

V rámci této kapitoly je obsažena stěžejní část bakalářské práce, neboť je zde zkoumán jeden z vytyčených cílů. Situace na trhu práce je zpočátku zjišťována za MSK jako celek a poté detailně za jednotlivé okresy. Z regionálního hlediska je také zhodnocena.

3.1 Moravskoslezský kraj

Leží na severovýchodní části ČR a vzhledem k vysokému počtu obyvatel je jejím největším a nejlidnatějším krajem. Sousedí s Polskem a Slovenskem. Co se týká jeho geografické polohy, je velmi pestrý. Svá drahocenná a významná přírodní bohatství si hlídá ve 3 chráněných krajinných oblastech (CHKO Jeseníky, Poodří a Beskydy). Na zásadní změně charakteru kraje se nejvíce podílí Ostravsko, Karvinsko a Třinecko, které od 19. století patřilo k významným průmyslovým regionům nejen u nás, ale i ve střední Evropě. V poslední době kraj prochází rozsáhlou proměnou a vedle tradičních odvětví, jako je hutní produkce a těžba černého uhlí, se prosazuje výroba a rozvod elektrické energie, plynu, vody, výroba dopravních prostředků, ale také potravinářský a tabákový průmysl. Z bývalého převážně průmyslového regionu se stal jedním z nejzelenějších míst republiky se spoustou zajímavostí. Jedinečností kraje jsou podmínky pro rozvoj průmyslové turistiky spojené s návštěvami technických památek, např. Technického muzea automobilů v Kopřivnici, Vagonářského muzea ve Studénce, Hornického muzea v Ostravě-Petřkovicích, oblast Dolních Vítkovic apod. Klíčový je také význam školství na všech úrovních. Mezi 4 prestižní vysoké školy se řadí Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava, Ostravská univerzita, Slezská univerzita v Opavě a Vysoká škola podnikání a práva Ostrava, která jako jediná z nich je soukromou školou (AK ČR, 2013).

Obr. 3.1 Okresy Moravskoslezského kraje



Zdroj: ČSÚ (2015)

Poptávka po práci v Moravskoslezském kraji

Údaje o malých firmách a jejich zaměstnancích, které byly získávány z OSSZ a sloužily k výpočtu celkové zaměstnanosti v okresech, se od začátku roku 2009 již nesledují. Vzhledem k této skutečnosti už není možné opatřit ani jiné relevantní údaje, a tak je analýza zaměstnanosti zpracována za zaměstnavatele se stavem 26 a více zaměstnanců. Informace o počtech organizací a jejich pojištěnců využívá úřad práce ze své vlastní interní databáze, údaje o počtu OSVČ nadále z OSSZ (ÚP ČR, 2015e).

Tab. 3.1 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	1 035	45,8	1 022	45,1	1 013	44,6
50-249	999	44,2	1 023	45,1	1 030	45,4
250 a více	227	10,0	222	9,8	228	10,0
celkem	2 261	100,0	2 267	100,0	2 271	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015e, 2016e, 2017b), vlastní výpočty

Po tříletém poklesu zaměstnanosti došlo v roce 2014 opět k nárůstu. Od toho roku se situace mírně zlepšovala. Po období světové hospodářské krize z roku 2008 se ekonomika ČR ve sledovaných letech nacházela ve fázi hospodářského oživení a mnoho ekonomických ukazatelů vykazovalo rostoucí dynamiku. Vývoj počtu OSVČ má v poptávce po práci také velmi důležité místo, protože kdyby neexistovala ochota lidí podnikat na vlastní odpovědnost, zaměstnanost by mohla klesat. K 31. 12. 2014 byl stav těchto osob 87 560, druhý rok 87 724 a poslední 87 981 (ÚP ČR, 2015e, 2016e, 2017b).

Tab. 3.2 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	34 423	12,0	33 921	11,7	33 875	11,6
50-249	102 963	35,9	104 711	36,0	106 883	36,5
250 a více	149 572	52,1	152 358	52,4	152 419	52,0
celkem	286 958	100,0	290 990	100,0	293 177	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015e, 2016e, 2017b), vlastní výpočty

Za celé zkoumané období byl zaznamenán nárůst ve všech kategoriích kromě té nejmenší. Na základě předmětu činnosti jsou monitorované firmy řazeny podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Ta zohledňuje technologický rozvoj a strukturální změny hospodářství v minulých letech a lze ji lépe porovnat s jinými mezinárodními klasifikacemi. V kraji pracuje každoročně přes 110 tis. zaměstnanců ve zpracovatelském

průmyslu, což je kolem 40 %. Pro představu v zemědělské výrobě, lesnictví a rybářství je zaměstnáno přes 3 000 osob, tj. 1,2 % ze všech odvětví (ÚP ČR, 2015e, 2016e, 2017b).

Tab. 3.3 Vývoj počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a UoZ na 1 VPM

Stav k	Počet VPM	Počet UoZ	Počet UoZ na 1 VPM
31. 12. 2014	5 399	83 877	15,5
31. 12. 2015	10 324	72 573	7,0
31. 12. 2016	10 911	64 036	5,9

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní zpracování

Z roku 2014 na rok 2015 můžeme spatřit obrovský skok. O necelých 5 tisíc pracovních míst bylo nabídnuto více. V následujícím roce bylo pro uchazeče o zaměstnání k dispozici 10 911 volných pracovních pozic, tedy meziročně jen o 587 více. Stav nezaměstnaných se celkově snížil o 23,7 %. Počet uchazečů na 1 volné místo klesl pod dvoumístnou hranici.

Nabídka práce v Moravskoslezském kraji

Situace na trhu práce byla ještě v roce 2014 ovlivněna dozvuky hospodářské krize. V letech 2015 a 2016 se vyvíjela mnohem příznivěji, i když výsledků z období před ekonomickou krizí nebylo stále dosaženo (ÚP ČR, 2015e, 2016e, 2017b). Předmětem zkoumání trhu práce na straně nabídky je nezaměstnanost. Vybranými ukazateli jsou počet uchazečů o zaměstnání, jejich vzdělanostní a věková struktura, podíl nezaměstnaných osob a v poslední řadě délka evidované nezaměstnanosti.

Tab. 3.4 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
uchazeči o zaměstnání	83 877	100,0	72 573	100,0	64 036	100,0
- absolventi a mladiství	3 909	4,7	3 325	4,6	2 635	4,1
- OZP	8 759	10,4	8 858	12,2	8 665	13,5
uchazeči s podporou v nezaměstnanosti	14 671	17,5	13 571	18,7	13 621	21,3
PNO (v %)	-	9,8	-	8,6	-	7,5

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní výpočty

Připomenutím teoretické části, kde byly vypsány rizikové skupiny trhu práce, si můžeme povšimnout dvou políček v tabulce 3.4, která jsou pro nás v tuto chvíli zajímavá. Jedná se o absolventy škol a mladistvých, jejichž počet absolutně i procentuálně klesal. Další skupinu tvoří osoby se zdravotním postižením, kterých bylo od roku 2014 evidováno méně. Kladnou stránkou je také pokles uchazečů s PvN o 1 050. Přestože míra nezaměstnanosti pomalu klesala, její hodnoty v MSK byly pokaždé nad průměrem ČR.

Tab. 3.5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	2 719	3,2	2 323	3,2	2 101	3,3
20-29 let	17 726	21,1	14 347	19,8	11 647	18,2
30-39 let	18 616	22,2	15 351	21,2	13 120	20,5
40-49 let	18 979	22,6	16 496	22,7	14 442	22,6
50-59 let	21 794	26,0	19 585	27,0	17 879	27,9
60 a více let	4 043	4,8	4 471	6,2	4 847	7,6
celkem	83 877	100,0	72 573	100,0	64 036	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Struktura věkových kategorií se po celou dobu zkoumaného období zásadně neměnila. V podílovém zastoupení se jednalo o drobné odchylky menší než 3 procentní body. Nejhuře umístitelní na trhu práce byli ve věku 50-59 let a bezprostředně za nimi se nacházeli uchazeči 40-49letí. Pro mladou skupinu lidí představoval věk do 19 let nejmenší riziko.

Tab. 3.6 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	905	1,1	1 016	1,4	1 167	1,8
základní vzdělání	24 502	29,2	21 871	30,1	19 990	31,2
střední odborné vzdělání bez maturity	37 420	44,6	31 396	43,3	27 146	42,4
střední vzdělání s maturitou	16 922	20,2	14 368	19,8	12 328	19,3
vysokoškolské vzdělání	4 128	4,9	3 922	5,4	3 405	5,3
celkem	83 877	100,0	72 573	100,0	64 036	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Počet nezaměstnaných bez vzdělání se v absolutním i procentuálním vyjádření nepatrně zvyšoval. Základní školu mělo vystudováno cca 30 % ze všech uchazečů o zaměstnání. Střední odborné vzdělání bez maturity zahrnuje odborné učiliště, střední odborné učiliště a odborné školy. Výsledkem tohoto studia je většinou získání výučního listu. Jak můžeme vidět, tak největší skupinu na celkovém počtu vyjadřují právě tito uchazeči, a to ve všech letech. Středního vzdělání zakončeného maturitní zkouškou dosáhnou absolventi středních odborných učilišť (po nástavbě), středních odborných škol a gymnázií. Uchazečů v této skupině čím dál více ubývalo. Posledním stupněm vzdělání je vysokoškolské studium, jehož absolventi nemají příliš velký problém se začleněním na trhu práce.

Tab. 3.7 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Délka evidence	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	17 209	20,5	16 906	23,3	15 800	24,7
3-12 měsíců	24 391	29,1	20 079	27,7	18 597	29,0
12 a více měsíců	42 277	50,4	35 588	49,0	29 639	46,3
celkem	83 877	100,0	72 573	100,0	64 036	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Nezaměstnanost evidovanou do 3 měsíců můžeme považovat za krátkodobou, která svou existencí ekonomiku nijak zvlášť nepoškozuje. Její podíl se ve sledovaném období sice zvyšoval, ale v poměru k celkovému počtu evidovaných uchazečů nedosahoval nějakých extrémních hodnot. Vážnou situaci představovala dlouhodobá nezaměstnanost trvající 12 a více měsíců. I když bylo z dlouhodobé evidence vyřazeno celkem 12 638 uchazečů, přesto je vhodné tuto nezaměstnanost neustále sledovat, protože se blíží k 50 %.

3.2 Frýdek-Místek

Okres je situován v nejvýchodnější části ČR a svou rozlohou 1 208 km² se řadí na druhé místo v MSK. Počtem obyvatel přes 213 tis. je třetím nejlidnatějším v kraji. Člení se na 72 obcí, z nichž 6 má statut města. Největšími z nich jsou Frýdek-Místek a Třinec. Povrch okresu je velmi členitý, z velké části tvořen Moravskoslezskými Beskydy.

Na území se nachází produktivní karbon, který dal podmínky pro vybudování dolů. Význam těžby lomového kamene, cihlářské hlíny a štěrkopísku zůstává v hranicích okresu.

Z důvodu velké zalesněné plochy se okres řadí mezi nejlesnatější v republice. Výroba dřeva patří k nejproduktivnějším oblastem nejen v ČR. Na zemědělskou půdu připadá 37,4 % celkové rozlohy okresu, největší podíl má orná půda.

Hospodářství, zaměstnanost okresu, jeho ekonomický potenciál a současná struktura je silně ovlivněna předchozím dlouhým historickým vývojem. Okres měl vždy zemědělsko-průmyslový rys s převažujícím podílem průmyslu. Počátkem 90. let proběhl rychlý útlum těžkého průmyslu projevující se omezením hutní výroby a zastavováním těžby na dolech Paskov a Staříč. Důsledkem byl postupný nárůst nezaměstnanosti (ČSÚ, 2017b).

Poptávka po práci v okrese Frýdek-Místek v letech 2014-2016

Díky výrobě automobilů, jakožto druhému největšímu odvětví, je situace na trhu práce z pohledu zaměstnanosti stabilizována a nedochází k jejímu snižování. Ba naopak, některé hodnoty ukazatelů zapříčinily nárůst zaměstnanosti v okrese. Podnikatelskou činnost

v roce 2014 provozovalo 16 458 osob, další rok 16 871 a v roce 2016 to bylo 16 912 osob, což můžeme hodnotit jen pozitivně (ÚP ČR, 2015c, 2016c, 2017a).

Tab. 3.8 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	150	39,1	160	40,1	152	38,5
50-249	197	51,3	199	49,9	206	52,2
250 a více	37	9,6	40	10,0	37	9,4
celkem	384	100,0	399	100,0	395	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015c, 2016c, 2017a), vlastní výpočty

V rámci pravidelného statistického sledování zaměstnanosti posílají zaměstnavatelé údaje za každé pololetí, a to formou monitorovacích dotazníků (ÚP ČR, 2015g). V průběhu tří let byly v celkovém počtu firem zjištěny mírné výkyvy, neboť ke konci roku 2014 bylo zaznamenáno 384 podniků, v následujícím roce o 15 firem více a v posledním oproti roku 2015 tento počet poklesl. Jedinou rostoucí tendenci v absolutním vyjádření představovala kategorie zaměstnavatelů se stavem 50-249 osob.

Tab. 3.9 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	5 428	10,7	5 657	10,8	5 420	10,5
50-249	20 311	40,1	20 627	39,3	21 169	41,1
250 a více	24 926	49,2	26 249	50,0	24 972	48,4
celkem	50 665	100,0	52 533	100,0	51 561	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015c, 2016c, 2017a), vlastní výpočty

I v tomto případě se situace vyvíjela obdobně jako u počtu zaměstnavatelů. Celkový vývoj pracovních sil v období 2014-2016 kolísal. Podíl zaměstnanců ve všech sledovaných letech byl největší u firem s 250 a více osobami. Nejvíce pracovníků působí ve zpracovatelském průmyslu, konkrétně se zabývají výrobou a zpracováním kovů. Příkladem v okrese jsou Třinecké železárny.

Tab. 3.10 Vývoj počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a UoZ na 1 VPM

Stav k	Počet VPM	Počet UoZ	Počet UoZ na 1 VPM
31. 12. 2014	837	10 236	12,2
31. 12. 2015	1 505	8 119	5,4
31. 12. 2016	1 556	7 090	4,6

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní zpracování

Úroveň počtu pracovních příležitostí se každým rokem zvyšovala, přičemž největší nárůst byl evidován v roce 2015, a to až o 668 volných pracovních míst. Příjemnou zprávou je také snižující se stav uchazečů o zaměstnání a s tím související klesající počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Nabídka práce v okrese Frýdek-Místek v letech 2014-2016

Mezitím co poptávková strana byla zaměstnavateli víceméně stabilizována, nabídková strana tvořená uchazeči o zaměstnání se vyvíjela velmi pozitivním směrem. Nutností je však zaměřit se na postavení okresu v rámci kraje.

Tab. 3.11 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
uchazeči o zaměstnání	10 236	100,0	8 119	100,0	7 090	100,0
- absolventi a mladiství	609	5,9	471	5,8	345	4,9
- OZP	1 290	12,6	1 367	16,8	1 322	18,6
uchazeči s podporou v nezaměstnanosti	2 514	24,6	2 255	27,8	2 276	32,1
PNO (v %)	-	7,0	-	5,6	-	4,6

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní výpočty

Z celkového stavu uchazečů o zaměstnání se každým rokem snižoval počet absolventů škol, učilišť a mladistvých. Co se týče osob zdravotně znevýhodněných, jejich počet se celkově zvýšil. Z toho plyne, že je o tyto osoby stále nízký zájem. Od roku 2014 bylo o 238 uchazečů s podporou v nezaměstnanosti méně. Podíl nezaměstnaných osob se ve zkoumaném období postupně snižoval a v porovnání s Moravskoslezským krajem si okres vedl dobře, jelikož každoroční hodnoty byly o cca 3 procentní body nižší. Za příznivou situaci může úbytek uchazečů o zaměstnání v celkovém počtu 3 146.

Tab. 3.12 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	309	3,0	215	2,6	190	2,7
20-29 let	2 170	21,2	1 676	20,6	1 359	19,2
30-39 let	2 200	21,5	1 556	19,2	1 321	18,6
40-49 let	2 292	22,4	1 782	21,9	1 550	21,9
50-59 let	2 689	26,3	2 289	28,2	2 055	29,0
60 a více let	576	5,6	601	7,4	615	8,7
celkem	10 236	100,0	8 119	100,0	7 090	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Z tabulky 3.12 vyplývá, že nejohroženější skupinou na trhu práce v okrese Frýdek-Místek jsou uchazeči o zaměstnání ve věku 50-59 let. Naopak nejlépe uplatnitelní jsou devatenáctiletí a mladší uchazeči. Lze říct, že se věková struktura v letech 2014-2016 výrazně neměnila a zůstala až na pár drobných změn zachována. K určité změně například došlo v kategorii 30-39, kdy zaujímala k 31. 12. 2014 třetí nejpočetnější místo, zatímco v následujících letech počet uchazečů v tomto věku poklesl a stávající místo obsadil věk 20-29 let.

Tab. 3.13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	9	0,1	8	0,1	5	0,1
základní vzdělání	1 901	18,6	1 534	18,9	1 335	18,8
střední odborné vzdělání bez maturity	4 895	47,8	3 732	46,0	3 290	46,4
střední vzdělání s maturitou	2 728	26,7	2 167	26,7	1 919	27,1
vysokoškolské vzdělání	703	6,9	678	8,4	541	7,6
celkem	10 236	100,0	8 119	100,0	7 090	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Počet uchazečů nemajících žádné vzdělání zůstal v procentuálním vyjádření stabilní. Základní školu vystudovalo přes 18 % uchazečů. Nejpočetnější skupinu tvořili vyučení. Okres Frýdek-Místek se od Moravskoslezského kraje trochu odvíjel, protože na druhém místě se svými 27 % skončila kategorie uchazečů s úplným středním vzděláním, kdežto v MSK na tomto místě po celou dobu převládali uchazeči se základní školou.

Tab. 3.14 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Délka evidence	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	2 799	27,3	2 597	32,0	2 472	34,9
3-12 měsíců	3 284	32,1	2 554	31,5	2 397	33,8
12 a více měsíců	4 153	40,6	2 968	36,6	2 221	31,3
celkem	10 236	100,0	8 119	100,0	7 090	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

V původním roce bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání evidovaných v minimální délce jednoho roku. Hned za nimi se nacházeli nezaměstnaní v době 3-12 měsíců a nejméně uchazečů postihla krátkodobá nezaměstnanost. V dalším roce došlo k výměně dvou kategorií. Přibyl počet osob dotčených frickní nezaměstnaností a tím se tato skupina dostala na druhé místo. Její vliv nadále sílil až do roku 2016, kdy se stala nejpočetnější.

3.3 Nový Jičín

Svou polohu okres zaujímá v jižní části ostravské průmyslové aglomerace. Rozlohou 882 km² je řazen spíše mezi menší okresy České republiky. Dnes se administrativně člení do 54 obcí, z toho 9 tvoří města. V rámci kraje mu patří druhé místo s nejmenším počtem obyvatel, kterých je přes 150 tisíc.

Kvůli složitému geologickému vývoji je stavba okresu členitá horninová. Vápencové útesy a kry se tak vyskytují na spoustě míst.

I přes velkou rozdílnost klimatických podmínek je celé území vhodné pro zemědělskou produkci, obzvláště střed okresu, kde při správné agrotechnice je možné úspěšně pěstovat i náročné plodiny příslušné produkční oblasti jako je cukrovka, pšenice a ječmen. Na okraji okresu je zase vhodné pěstovat žito, oves, brambory a píce, tedy méně náročné plodiny. Zemědělství má celkem k dispozici téměř 51 % úhrnné rozlohy okresu, kde nejúrodnější půdu zastupuje hnědozem.

Na teritoriu okresu se nacházejí relativně bohaté zásoby surovin sloužící pro výrobu stavebních hmot např. vápence, šterkopísky, cihlářské hlíny, stavební kámen apod. Zásoby kamene a ložiska vápence jsou zde také významné. Nový Jičín je průmyslově zemědělským okresem. Průmyslová produkce je koncentrována do městských center (ČSÚ, 2012b).

Poptávka po práci v okrese Nový Jičín v letech 2014-2016

Poptávka po pracovní síle nabývala ve všech zkoumaných oblastech rostoucích hodnot, výjimkou byl rok 2016, kdy počet volných pracovních míst viditelně poklesl. Počet osob vykonávajících hlavní i vedlejší samostatnou výdělečnou činnost evidovala OSSZ ke konci roku 2014 na úrovni 11 259, následující rok 11 346 a zbývajících rok 11 465, což prezentuje pozitivní vývoj (ÚP ČR, 2015f, 2016f, 2017b).

Tab. 3.15 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	105	42,3	110	42,8	129	46,1
50-249	115	46,4	120	46,7	122	43,6
250 a více	28	11,3	27	10,5	29	10,4
celkem	248	100,0	257	100,0	280	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015f, 2016f), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Při pohledu na tabulku 3.15 můžeme vypořádat jen nepatrné rozdíly změn od roku 2014 do roku 2016. Největší absolutní přírůstek v kategorii firem byl zjištěn v posledním roce, a to o necelých 23 % oproti původnímu roku. Struktura zaměstnavatelů se změnila pouze v roce 2016, kdy největšího poměru na celkovém počtu dosáhly firmy se stavem 26-49 zaměstnanců.

Tab. 3.16 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	3 776	10,4	3 974	10,4	4 624	11,5
50-249	12 353	33,9	12 683	33,2	12 644	31,5
250 a více	20 332	55,8	21 583	56,4	22 933	57,0
celkem	36 461	100,0	38 240	100,0	40 201	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015f, 2016f), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Ze všech firem zahrnutých do monitoringu je největší zaměstnanost pracovníků registrována u podniků s 250 a více osobami. Nejvíce pracovní síly se soustřeďuje v sekundárním sektoru. Nejproduktivnějším odvětvím je výroba motorových vozidel (až na motocykly), výroba přívěsů, návěsů a ostatních dopravních prostředků.

Tab. 3.17 Vývoj počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a UoZ na 1 VPM

Stav k	Počet VPM	Počet UoZ	Počet UoZ na 1 VPM
31. 12. 2014	881	7 516	8,5
31. 12. 2015	2 290	5 679	2,5
31. 12. 2016	1 804	4 793	2,7

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní zpracování

Zvýšená poptávka, hlášená zaměstnavateli do databáze úřadu práce, byla zaznamenána v roce 2015, neboť počet volných pracovních míst se více než zdvojnásobil. Ačkoli meziročně (v porovnání s rokem 2016) poklesl, přesto bylo nabídnuto o 923 pracovních míst více než původně. Z trhu práce také vystoupilo několik set uchazečů. Počet uchazečů na jednu volnou pozici se z roku 2014 rapidně snížil, a to dokonce o 68,2 % k 31. 12. 2016.

Nabídka práce v okrese Nový Jičín v letech 2014-2016

Nabídkové straně trhu práce je nutné věnovat vždy větší pozornost, jelikož rostoucí tendence může představovat hrozbu pro celou společnost v tom smyslu, že má nežádoucí dopady na ekonomiku, a tak bude nyní nahlédnuto na její průběh v daném okrese.

Tab. 3.18 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
uchazeči o zaměstnání	7 516	100,0	5 679	100,0	4 793	100,0
- absolventi a mladiství	332	4,4	285	5,0	199	4,2
- OZP	912	12,1	885	15,6	829	17,3
uchazeči s podporou v nezaměstnanosti	1 874	24,9	1 575	27,7	1 633	34,1
PNO (v %)	-	6,9	-	5,2	-	4,4

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní výpočty

Klesající počet nezaměstnaných se dotkl všech uvedených skupin. Největší úbytek zaznamenali uchazeči s podporou v nezaměstnanosti. Míra vykazované nezaměstnanosti se snižovala pozvolným tempem a v rámci kraje dosahovala podprůměrných hodnot.

Tab. 3.19 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	188	2,5	154	2,7	131	2,7
20-29 let	1 481	19,7	1 060	18,7	797	16,6
30-39 let	1 661	22,1	1 112	19,6	921	19,2
40-49 let	1 620	21,6	1 216	21,4	1 018	21,2
50-59 let	2 142	28,5	1 722	30,3	1 486	31,0
60 a více let	424	5,6	415	7,3	440	9,2
celkem	7 516	100,0	5 679	100,0	4 793	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Na první pohled jde vidět, že struktura nezaměstnaných osob ve věku 19 let a méně byla v poměru až na rok 2014 konstantní. Druhou skupinou jsou uchazeči, kterým je 20-29 let a jejich podíl na souhrnném počtu nepatrně klesal. Třetí a čtvrtá věková skupina se ve vztahu k celkovému počtu snižovala a u zbývajících kategorií došlo k nárůstu procentuálních hodnot ve všech sledovaných letech.

Tab. 3.20 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	11	0,1	12	0,2	14	0,3
základní vzdělání	1 965	26,1	1 473	25,9	1 236	25,8
střední odborné vzdělání bez maturity	3 396	45,2	2 495	43,9	2 082	43,4
střední vzdělání s maturitou	1 678	22,3	1 297	22,8	1 107	23,1
vysokoškolské vzdělání	466	6,2	402	7,1	354	7,4
celkem	7 516	100,0	5 679	100,0	4 793	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Nejméně uchazečů o zaměstnání tvořili obyvatelé s nedokončeným základním vzděláním a dokončeným vysokoškolským vzděláním, což je zřejmě pochopitelné jednak z důvodu, že absolventi vysokých škol mívají ve většině případů dostatečnou odpovídající kvalifikaci, a počet osob bez vzdělání sice absolutně i procentuálně rostl, ale jeho poměr je přesto zanedbatelný. Nejvíce nezaměstnaných je bez maturitního vysvědčení.

Tab. 3.21 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Délka evidence	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	2 097	27,9	1 875	33,0	1 775	37,0
3-12 měsíců	2 337	31,1	1 655	29,1	1 464	30,5
12 a více měsíců	3 082	41,0	2 149	37,8	1 554	32,4
celkem	7 516	100,0	5 679	100,0	4 793	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Stav uchazečů evidovaných na úřadu práce do 3 měsíců se ve všech sledovaných letech procentuálně zvyšoval. Počet osob hledajících zaměstnání déle než 12 měsíců byl nejvyšší v roce 2014 a 2015. Závěrem roku 2016 došlo k přechodu od dlouhodobé nezaměstnanosti ke krátkodobé.

3.4 Ostrava-město

Tento okres je tvořen statutárním městem Ostrava a dalšími 12 obcemi, z nich 3 jsou městy. Velikostí území 331,5 km² je nejmenším okresem v MSK a třetím nejmenším v celé České republice. Okres má 330 tis. obyvatel a je tak nejlidnatějším v kraji. Půda využívaná k zemědělství tvoří cca 47 % z celkové rozlohy.

Hlavním mezníkem pro rozvoj města Ostravy byl objev kvalitního černého uhlí v 18. století, který dal podnět pro vytvoření těžkého průmyslu – vznik železáren. Těžký průmysl je většinou koncentrován do několika geografických oblastí (takovou byla i Ostrava), kde se regionální ekonomika a zaměstnanost stávají rozhodujícím způsobem závislé na několika velkých firmách. Jde o oblast, v níž dlouhodobě probíhal politicky motivovaný proces upřednostňování těžkého průmyslu, zvláště dobývání uhlí, hutnictví železa a těžkého strojírenství. Ostatní odvětví průmyslu, zemědělství a služby plní pouze doplňkovou funkci. Ekonomická základna je stále charakterizována vysokým podílem odvětví způsobujících negativní dopady na životní prostředí, vlivem čehož patří Ostrava k nejzamořenějším oblastem ČR. Problém spočívá v tom, že schází větší zastoupení zpracovatelského průmyslu, především lehkého strojírenství, dřevozpracujícího, textilního a potravinářského průmyslu (ČSÚ, 2012d).

Poptávka po práci v okrese Ostrava-město v letech 2014-2016

Trh práce z pohledu zaměstnavatelů se ve sledovaných letech nevyvíjel příliš pozitivně. Mnoho ukazatelů se setkávalo s klesajícími hodnotami. Dokladem toho může být i počet OSVČ, který vykazoval na konci roku 2014 hodnotu 24 452, na konci druhého roku 24 246 a v posledním roce hodnota činila 24 137 (ÚP ČR, 2015b, 2016b, 2017b).

Tab. 3.22 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	367	49,5	364	49,1	350	48,0
50-249	298	40,2	302	40,7	293	40,2
250 a více	77	10,4	76	10,2	86	11,8
celkem	742	100,0	742	100,0	729	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015b, 2016b), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Tabulka 3.22 je zřetelným důkazem toho, že počet firem z původního roku 2014 na rok 2016 klesl. Prostřední rok se od předešlého skoro vůbec nezměnil. Tomu nasvědčuje i fakt, že ke změně nedošlo ani v procentuálním zastoupení, kromě pohybu desetinných míst. Nejvíce zaměstnavatelů je zahrnuto v první kategorii s maximem 49 zaměstnanců.

Tab. 3.23 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	10 379	10,6	10 103	10,3	9 942	10,0
50-249	31 287	31,8	30 988	31,6	31 195	31,3
250 a více	56 666	57,6	57 030	58,1	58 526	58,7
celkem	98 332	100,0	98 121	100,0	99 663	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015b, 2016b), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Celkový stav pojištěnců se ve druhém zkoumaném roce mírně snížil. Nečekaným zvratem se stal rok 2016, kdy se počet zaměstnanců zvýšil o více než 1 000. V jednotlivých skupinách nedocházelo k výrazným odchylkám jak absolutně, tak ani procentuálně. Největší počet pracovních sil najímají velké firmy, které zaměstnávají 250 a více lidí.

Tab. 3.24 Vývoj počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a UoZ na 1 VPM

Stav k	Počet VPM	Počet UoZ	Počet UoZ na 1 VPM
31. 12. 2014	2 155	25 110	11,7
31. 12. 2015	3 939	22 754	5,8
31. 12. 2016	4 389	20 496	4,7

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní zpracování

V průběhu celého sledovaného období signalizoval vývoj volných pracovních míst oživení poptávky. Ačkoli se v roce 2014 některým zaměstnavatelům nepodařilo obsadit jejich volná místa, situace se výrazně zlepšila v roce 2016, kdy cca 5 lidí čekalo, až bude vytvořeno adekvátní místo vzhledem k jejich odborné způsobilosti.

Nabídka práce v okrese Ostrava-město v letech 2014-2016

Po předešlém zhodnocení poptávky je na řadě prozkoumat i druhou stranu trhu práce z hlediska domácností, které nabízejí svou práci firmám a za to jim náleží finanční odměna v podobě mzdy či platu.

Tab. 3.25 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
uchazeči o zaměstnání	25 110	100,0	22 754	100,0	20 496	100,0
- absolventi a mladiství	1 064	4,2	963	4,2	860	4,2
- OZP	2 400	9,6	2 431	10,7	2 437	11,9
uchazeči s podporou v nezaměstnanosti	3 437	13,7	3 248	14,3	3 205	15,6
PNO (v %)	-	11,0	-	10,1	-	8,9

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní výpočty

Počet uchazečů o zaměstnání se každým rokem o více jak 2 000 snižoval. U absolventů škol a mladistvých byl sice zaznamenán pokles, avšak největší podíl těchto osob je stejně jako OZP v kraji přisuzován právě tomuto okresu. Zdravotně postižených osob nadále přibývalo a počet uchazečů s PvN se celkově snížil o 232. Přestože podíl nezaměstnaných meziročně klesal, byl ve všech letech vyšší než průměr v Moravskoslezském kraji.

Tab. 3.26 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	906	3,6	846	3,7	818	4,0
20-29 let	5 282	21,0	4 451	19,6	3 719	18,1
30-39 let	5 898	23,5	5 176	22,7	4 497	21,9
40-49 let	5 735	22,8	5 284	23,2	4 707	23,0
50-59 let	6 012	23,9	5 581	24,5	5 228	25,5
60 a více let	1 277	5,1	1 416	6,2	1 527	7,5
celkem	25 110	100,0	22 754	100,0	20 496	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Největší procentuální zastoupení mají lidé ve věku 50-59 let, kterých je na celém množství uchazečů cca čtvrtina a tento podíl ve sledovaném období ještě rostl. Také poměr mladých uchazečů (tj. do 19 let věku) a jeho protikladu, tedy nejstarších uchazečů se

zvýšil, avšak tito lidé zůstávají nejméně ohroženou skupinou na trhu práce. Pouze u dvou skupin nezaměstnaných, a to ve věku 20-29 a 30-39 let, došlo ve všech letech k poklesu.

Tab. 3.27 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	307	1,2	330	1,5	399	1,9
základní vzdělání	8 853	35,3	8 218	36,1	7 739	37,8
střední odborné vzdělání bez maturity	9 923	39,5	8 682	38,2	7 549	36,8
střední vzdělání s maturitou	4 593	18,3	4 109	18,1	3 582	17,5
vysokoškolské vzdělání	1 434	5,7	1 415	6,2	1 227	6,0
celkem	25 110	100,0	22 754	100,0	20 496	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Tabulka 3.27 ukazuje, že nejvíce uchazečů, kteří chtějí práci, ale nemají štěstí ji získat, je odborně vzdělaných bez maturity. Hned za nimi se nacházejí uchazeči se základním vzděláním, kteří výše zmíněnou skupinu prakticky dohánějí, o čemž se můžeme přesvědčit sami po nahlédnutí na rok 2016.

Tab. 3.28 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Délka evidence	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	4 181	16,7	4 239	18,6	3 922	19,1
3-12 měsíců	7 121	28,4	5 988	26,3	5 646	27,5
12 a více měsíců	13 808	55,0	12 527	55,1	10 928	53,3
celkem	25 110	100,0	22 754	100,0	20 496	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Za poslední tři vykazované roky se stává problémem hlavně dlouhodobá nezaměstnanost, neboť její vliv na celkové nezaměstnanosti přetrvává a dosahuje hodnoty přes 50 %, což je více než polovina. Nejméně závažná je v okrese Ostrava-město frikční, čili krátkodobá nezaměstnanost, i když na konci roku 2016 vzrostla o 2,4 procentní body.

3.5 Karviná

Karvinský okres se nachází v severovýchodní části Moravskoslezského kraje a zaujímá rozlohu 356 km², což ho dělá za okresem Ostrava-město druhým nejmenším v kraji. Skládá se ze 17 obcí, přičemž 7 z nich má statut města. Počtem obyvatel přes 270 tis. se řadí na druhé místo nejlidnatějšího okresu v kraji a na třetí místo v republice. Nejvíce obyvatel žije ve statutárních městech Havířov a Karviná.

Povrch území je plochý, mírně zvlněný a bez nápadných hor. Zemědělská půda tvoří 51,1 % z celkové rozlohy okresu, z toho na ornou půdu připadá necelých 70 %.

Průmyslový rozvoj Karvinska byl nastartován v 18. století, kdy bylo nalezeno černé uhlí na vrchu Čechovice v Karviné. V 19. století se stavěly doly a rozvíjel se koksárenský, železářský, hutní a chemický průmysl. K tomu byla zapotřebí dopravní infrastruktura, a tak se budovala Severní dráha Ferdinandova a Košicko-bohumínská dráha. Národohospodářská orientace se přesunula na těžký průmysl a ovlivnila vývoj okresu. Byly investovány velké peněžní prostředky do otevírání a stavby nových dolů. To vyvolalo poptávku po nových pracujících, spíše mužů. Ženy po dlouhodobém nedostatku pracovních míst nacházely zaměstnání v infrastruktuře. Počátkem 90. let 20. století nastal v okrese rychlý útlum těžkého průmyslu, zastavovaly se těžby ekonomicky neefektivních dolů, např. František a Dukla (ČSÚ, 2012a).

Poptávka po práci v okrese Karviná v letech 2014-2016

V tomto okrese se poptávka po pracovní síle nijak zvlášť nezlepšovala. Naznačují tomu čísla v uvedených tabulkách. Přiklání se k tomu i skutečnost, že počet podnikatelů v roce 2014 byl 13 842, poté klesl na 13 800 a na konci roku se zvýšil, ale jen na 13 807 (ÚP ČR, 2015d, 2016d, 2017b).

Tab. 3.29 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	155	41,4	151	41,5	150	41,2
50-249	174	46,5	173	47,5	175	48,1
250 a více	45	12,0	40	11,0	39	10,7
celkem	374	100,0	364	100,0	364	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015d, 2016d), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Z původního stavu 374 firem s 26 a více zaměstnanci setrvalo v činnosti 364, tzn., že byl zaznamenán pokles o 10 podniků. Struktura zaměstnavatelů podle pracovníků zůstala ve třech letech zachována na přibližně stejné úrovni.

Tab. 3.30 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	5 743	11,2	5 585	11,0	5 496	11,0
50-249	17 904	34,9	17 991	35,5	18 707	37,5
250 a více	27 670	53,9	27 129	53,5	25 661	51,5
celkem	51 317	100,0	50 705	100,0	49 864	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015d, 2016d), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Počet zaměstnanců se v úhrnu u všech firem s minimálním stavem 26 snížil. Větší polovina lidí pracovala v organizacích s 250 a více pojištěnci a cca třetina u podniků s 50-249 osobami. Na prvním místě v zaměstnanosti je zpracovatelský průmysl, kde se nejvíce pracovníků zabývá výrobou základních kovů a jejich hutním zpracováním, dále slévárnictvím a výrobou kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení. Největším subjektem je akciová společnost OKD.

Tab. 3.31 Vývoj počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a UoZ na 1 VPM

Stav k	Počet VPM	Počet UoZ	Počet UoZ na 1 VPM
31. 12. 2014	719	21 701	30,3
31. 12. 2015	1 141	19 501	17,1
31. 12. 2016	1 140	18 153	15,9

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní zpracování

Nabízená pracovní místa se z roku 2014 na rok 2015 zvýšila, ovšem ke konci roku 2016 byl růst potlačen a jedno místo už volné nebylo. Počet nezaměstnaných se nadále snižoval. Zpočátku čekalo na jednu neobsazenou pozici 30 uchazečů, vzápětí se tento stav markantně zlepšil na skoro polovinu. Aby okres dosáhl stejného průměru, jako měl v roce 2016 Moravskoslezský kraj, musel by se tento ukazatel ještě o 10 procentních bodů snížit.

Nabídka práce v okrese Karviná v letech 2014-2016

Zatímco se poptávka po práci v tomto okrese nevyvíjela příliš dobře, nabídka práce si jako celek vedla lépe, poněvadž uchazečů o zaměstnání ubývalo. Bez podrobné analýzy by byl tento komentář však nedostačující.

Tab. 3.32 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
uchazeči o zaměstnání	21 701	100,0	19 501	100,0	18 153	100,0
- absolventi a mladiství	896	4,1	762	3,9	608	3,3
- OZP	1 973	9,1	2 032	10,4	2 026	11,2
uchazeči s podporou v nezaměstnanosti	2 855	13,2	2 708	13,9	2 852	15,7
PNO (v %)	-	12,0	-	11,0	-	10,3

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní výpočty

Příjemnou zprávou vedle klesajícího stavu nezaměstnaných je také snižující se počet uchazečů s nárokem na PvN a počet absolventů a mladistvých. Na druhou stranu handicapované osoby představují rizikovější skupinu oproti předešlé a její význam stále roste, neboť počet takových osob je více než dvojnásobný. Míra nezaměstnanosti převyšovala krajský průměr, i když se pravidelně snižovala o zhruba 1 procentní bod.

Tab. 3.33 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	727	3,4	608	3,1	550	3,0
20-29 let	4 416	20,3	3 652	18,7	3 166	17,4
30-39 let	4 522	20,8	3 973	20,4	3 580	19,7
40-49 let	5 180	23,9	4 605	23,6	4 212	23,2
50-59 let	5 876	27,1	5 558	28,5	5 379	29,6
60 a více let	980	4,5	1 105	5,7	1 266	7,0
celkem	21 701	100,0	19 501	100,0	18 153	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Jak můžeme vyčíst z tabulky 3.33, u skupiny nezaměstnaných osob ve věku 50-59 se podepisuje již obtížná zaměstnatelnost. I když jejich počet v jednotlivých letech klesal, podíl na celkové struktuře uchazečů o zaměstnání rostl. Naopak u věkové kategorie do 19 let se situace pomalu zlepšovala. Rovněž poměr u ostatních lidí čekajících na práci se až na výjimku, a to je věk 60 a více let, vždy snižoval.

Tab. 3.34 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	534	2,5	623	3,2	710	3,9
základní vzdělání	6 710	30,9	6 116	31,4	5 754	31,7
střední odborné vzdělání bez maturity	9 765	45,0	8 641	44,3	7 972	43,9
střední vzdělání s maturitou	3 929	18,1	3 392	17,4	3 047	16,8
vysokoškolské vzdělání	763	3,5	729	3,7	670	3,7
celkem	21 701	100,0	19 501	100,0	18 153	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Nezaměstnanost postihla nejvíce osoby mající střední odborné vzdělání bez maturity. Druhou nejrizikovější skupinou zůstali uchazeči jen se základní školou. Zpočátku byl poměr lidí bez vzdělání o 1 procentní bod menší než u vysokoškoláků, k 31. prosinci 2016 však tento podíl vzrostl a nakonec ho i předběhl, skončil tak na předposledním místě.

Tab. 3.35 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Délka evidence	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	3 467	16,0	3 512	18,0	3 410	18,8
3-12 měsíců	6 123	28,2	5 481	28,1	5 218	28,7
12 a více měsíců	12 111	55,8	10 508	53,9	9 525	52,5
celkem	21 701	100,0	19 501	100,0	18 153	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

V okrese Karviná lze pozorovat stále rostoucí procentuální zastoupení uchazečů registrovaných na úřadu práce v maximální délce 3 měsíců. Na druhou stranu začala klesat dlouhodobá nezaměstnanost, od konce roku 2014 ubylo 2 586 osob, což se projevilo poklesem o 21,4 %.

3.6 Opava

Okres se nachází ve středu severní části Moravskoslezského kraje. Svou rozlohou 1 113 km² se řadí na třetí místo v kraji. Z hlediska počtu obyvatel (177 tisíc) je čtvrtým největším v kraji a desátým v celé České republice. Tvoří ho 70 obcí a 7 měst.

Na území okresu je možné najít určité zdroje nerostného bohatství, avšak jejich využití je celkem nízké. Mezi ně patří lignit, rašelina, žula, sádrovec, žáruvzdorné a slévárenské písky, pokrývačská břidlice, drobné pískovce, štěrkopísky a minerální prameny. Důležitou roli zde zaujímá vodní hospodářství jako oblastní zdroj pitné vody.

Na rozdíl od ostatních okresů patří doposud k převážně zemědělským oblastem. Tvoří základ zemědělské výroby kraje a z celkové plochy zemědělské půdy připadá zhruba 81,5 % na ornou půdu. Produkci v současnosti zabezpečují menší podniky.

Průmysl v okrese je více diverzifikovaný než v MSK, a proto měl po roce 1989 lepší výchozí podmínky k přizpůsobení na tržní prostředí. Podle struktury odvětví připadá největší podíl ekonomických subjektů na obchod, průmysl a služby pro podniky a stavebnictví. Opavský okres má ve srovnání se sousedním Ostravskem celkem příznivé životní prostředí (ČSÚ, 2012c).

Poptávka po práci v okrese Opava v letech 2014-2016

Poptávka na trhu práce se zde vyvíjela kladně. Téměř ve všech směrech došlo k nárůstu hodnot. Názornou ukázkou je i vývoj počtu osob samostatně výdělečně činných, který na konci prosince 2014 dosáhl 14 256, další rok to bylo 14 284 a v posledním roce 14 459 osob (ÚP ČR, 2015g, 2016g, 2017b).

Tab. 3.36 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	162	49,7	148	46,3	145	45,6
50-249	135	41,4	143	44,7	146	45,9
250 a více	29	8,9	29	9,1	27	8,5
celkem	326	100,0	320	100,0	318	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015g, 2016g), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Jediným příkladem, kde zaměstnanost nenabývala rostoucích hodnot je tabulka 3.36. To ovšem nemusí ještě nic znamenat, protože rozdíly mohou být někdy způsobeny i pouhou změnou sledovaného vzorku firem, aniž by ve skutečnosti k většímu pohybu zaměstnanosti došlo. Platí to v situaci podniků zaměstnávajících okolo 25 pracovníků, kteří při jednotkovém rozdílu ve stavu zaměstnanců ovlivňují velikost sledovaného vzorku. Vysvětlením je případný pokles z 26 na 25 pracovních sil, kdy tyto firmy už nejsou do vzorku zahrnuty, anebo opačně při dosažení hranice 26 osob zaměstnavatel splní podmínku a sledovaný soubor bude o tyto firmy rozšířen (ÚP ČR, 2015g). Ujistit se o pravdě můžeme nahlédnutím na kategorii 26-49 osob, kde fakticky došlo k úbytku firem.

Tab. 3.37 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	5 738	17,1	5 437	15,7	5 305	15,2
50-249	13 098	38,9	13 738	39,4	14 259	40,7
250 a více	14 813	44,0	15 477	44,7	15 429	44,1
celkem	33 649	100,0	34 652	100,0	34 993	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015g, 2016g), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Největší nárůst zaměstnanců ve zkoumaných letech byl evidován v kategorii 50-249. V popředí nadále zůstává zaměstnanost koncentrovaná ve velkých firmách s minimem 250 osob. Nejvýznamnější firmy můžeme najít kolem okresního města. Největší z nich zaměstnávají přes 1000 pracovníků a jsou to např. Teva Czech Industries s.r.o., Brano a.s. a Slezská nemocnice v Opavě. Nejvíce lidí pracuje ve zpracovatelském průmyslu – pododvětví výroba a zpracování kovů.

Tab. 3.38 Vývoj počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a UoZ na 1 VPM

Stav k	Počet VPM	Počet UoZ	Počet UoZ na 1 VPM
31. 12. 2014	547	10 229	18,7
31. 12. 2015	1 034	8 868	8,6
31. 12. 2016	1 213	7 173	5,9

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní zpracování

Pozitivní vývoj na trhu práce se rovněž odrazil v počtu hlášených volných pracovních míst, a to více než dvojnásobně. Stav uchazečů o zaměstnání se z roku 2014 na rok 2016 snížil o skoro 30 %. K 31. 12. 2014 mělo o jednu volnou pracovní pozici zájem 18,7 uchazečů, na konci zkoumaného období tento počet razantně klesl na 5,9 a tím se okres přiblížil průměru Moravskoslezského kraje, kde byla naměřena totožná hodnota.

Nabídka práce v okrese Opava v letech 2014-2016

Evidovaná nezaměstnanost zde měla velmi příznivý vývoj. V důsledku celkového oživení ekonomiky se zlepšily podmínky pro růst zakázek firem. S tím souvisí nárůst nových pracovních míst ze strany zaměstnavatelů a pokles uchazečů během uplynulého období (ÚP ČR, 2015g, 2016g).

Tab. 3.39 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
uchazeči o zaměstnání	10 229	100,0	8 868	100,0	7 173	100,0
- absolventi a mladiství	597	5,8	520	5,9	372	5,2
- OZP	1 048	10,2	1 039	11,7	1 004	14,0
uchazeči s podporou v nezaměstnanosti	2 243	21,9	2 128	24,0	2 063	28,8
PNO (v %)	-	8,2	-	7,1	-	5,6

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní výpočty

Zatímco se počet absolventů a mladistvých v rámci tří let o 225 snížil, podíl na celkové struktuře se příliš nezměnil. Podobně jsou na tom uchazeči se zdravotním omezením, jejichž počet také meziročně klesal. Okolo čtvrtiny uchazečů bylo s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných se z původních 8,2 % dostal na úroveň 5,6 %, což bylo o 1,9 procentních bodů méně než v Moravskoslezském kraji.

Tab. 3.40 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	287	2,8	253	2,9	200	2,8
20-29 let	2 473	24,2	2 029	22,9	1 499	20,9
30-39 let	2 299	22,5	1 893	21,3	1 532	21,4
40-49 let	2 079	20,3	1 860	21,0	1 480	20,6
50-59 let	2 691	26,3	2 344	26,4	1 936	27,0
60 a více let	400	3,9	489	5,5	526	7,3
celkem	10 229	100,0	8 868	100,0	7 173	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Nejobtížnější uplatnitelnost na trhu práce měli uchazeči ve věku 50-59 let. Jejich podíl vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných v posledních dvou letech ještě vzrostl. Druhou nejpočetnější skupinu oproti Moravskoslezskému kraji tvořili 20-29letí uchazeči. Na konci roku 2016 ji však vystřídal skupina osob ve věku 30-34. Nejméně početnou zůstala věková kategorie do 19 let, kterou bezprostředně následovala skupina 60 a více letých.

Tab. 3.41 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	22	0,2	20	0,2	20	0,3
základní vzdělání	2 319	22,7	2 151	24,3	1 803	25,1
střední odborné vzdělání bez maturity	5 029	49,2	4 230	47,7	3 342	46,6
střední vzdělání s maturitou	2 318	22,7	1 975	22,3	1 563	21,8
vysokoškolské vzdělání	541	5,3	492	5,5	445	6,2
celkem	10 229	100,0	8 868	100,0	7 173	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Struktura uchazečů podle vzdělání se ve zkoumaném období měnila jen v řádu několika málo procent. Čeho si ale všimnout lze, je absolutní pokles nezaměstnaných na všech úrovních vzdělání. V procentuálním vyjádření to víceméně neplatí, jelikož ve většině případů docházelo spíše k navýšení.

Tab. 3.42 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Délka evidence	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	2 581	25,2	2 634	29,7	2 338	32,6
3-12 měsíců	3 148	30,8	2 531	28,5	2 165	30,2
12 a více měsíců	4 500	44,0	3 703	41,8	2 670	37,2
celkem	10 229	100,0	8 868	100,0	7 173	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Při snížení celkové nezaměstnanosti o 3 056 osob se snížil i počet uchazečů ve všech sledovaných skupinách, přičemž u délky evidence do 3 měsíců nejdříve vzrostl a až v následujícím roce 2016 poklesl. Nejvíce lidí čeká na práci 12 měsíců a déle.

3.7 Bruntál

Poslední okres se rozkládá v severozápadní části Moravskoslezského kraje a se stávající rozlohou 1 537 km² je jeho největším okresem. Dnes má 67 obcí, z nichž 9 nese statut města. Na území celého okresu žije téměř 94 tis. osob a je tak nejmenším v kraji. Nejvíce obyvatel má Krnov a Bruntál. Skoro celý okres je vyplněn pahorkatinou Nízkého Jeseníku.

Výhradně mimořádný význam mají lesy, a to nejen z hlediska těžby dřeva, ale i pro svou vodohospodářskou, ochrannou a rekreační funkci. Výměra lesních pozemků zde dosahuje přes 45 % celkové plochy regionu.

V minulosti bylo Bruntálsko vyhlášené jako báňská oblast, jelikož se zde těžily drahé kovy (zlato, stříbro) a rudy barevných kovů. V současnosti má okres průmyslově zemědělský charakter, zaměstnanost se soustřeďuje do firem se strojírenskou, textilní a dřevozpracující produkcí. Průmyslem se zabývá cca 13 % podniků. Podíl firem v zemědělství činí 8,5 %. Přibližně 14,6 % podniků působí v odvětví stavebnictví a přes 17 % v oblasti obchodu a oprav motorových vozů. Změny v organizační a vlastnické struktuře ekonomiky okresu, útlumy neefektivních výroby, konkurence a další vlivy vedly v posledním desetiletí k patrnému poklesu zaměstnanosti, což se projevilo znevýhodněním okresu, neboť se svou výší podílu nezaměstnaných osob 9,5 % zjištěnou ke konci roku 2016 je druhou nejpostiženější oblastí v rámci MSK a třetí nejhorší v ČR (ČSÚ, 2017a).

Poptávka po práci v okrese Bruntál v letech 2014-2016

Trh práce z pohledu zaměstnavatelů měl v tomto okrese kolísavou tendenci. Odpovídá tomu fakt, že se hodnoty u některých ukazatelů snižovaly. Jedním z nich je právě vývoj počtu OSVČ, kterých bylo původně 7 293, poté meziročně klesly na 7 177 a na konci prosince 2016 jich zůstalo 7 205 (ÚP ČR, 2015a, 2016a, 2017b).

Tab. 3.43 Vývoj počtu zaměstnavatelů se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	96	51,3	89	48,1	87	47,0
50-249	80	42,8	86	46,5	88	47,6
250 a více	11	5,9	10	5,4	10	5,4
celkem	187	100,0	185	100,0	185	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015a, 2016a), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Počet firem s alespoň 26 zaměstnanci se v průběhu zkoumaných let o dvě snížil. Způsobené to mohlo být např. odchodem pracovních sil z malých podniků, což mimochodem potvrzuje úbytek v kategorii 26-49, anebo nezasláním či pozdním zasláním monitorovaných dotazníků zpět úřadu práce. Jediný absolutní i procentuální nárůst byl zaznamenán u organizací s 50-249 zaměstnanci.

Tab. 3.44 Vývoj počtu zaměstnanců u firem se stavem 26 a více pracovníků

Kategorie	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
26-49	3 359	20,3	3 165	18,9	3 088	18,3
50-249	8 010	48,4	8 684	51,9	8 909	52,7
250 a více	5 165	31,2	4 890	29,2	4 898	29,0
celkem	16 534	100,0	16 739	100,0	16 895	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015a, 2016a), interní zdroj ÚP ČR, vlastní výpočty

Na konci roku 2016 pracovalo 52,7 % zaměstnanců ve firmách s 50-249 osobami. Za dva roky činil tento přírůstek 899 pracovníků, tedy 11,2 %. Z pohledu odvětvové struktury byl nejvyšší počet zaměstnanců ve firmách zpracovatelského průmyslu, tj. v sekundární sféře. Nejproduktivnějším pododvětvím se stala výroba a zpracování kovů.

Tab. 3.45 Vývoj počtu volných míst, uchazečů o zaměstnání a UoZ na 1 VPM

Stav k	Počet VPM	Počet UoZ	Počet UoZ na 1 VPM
31. 12. 2014	264	9 085	34,4
31. 12. 2015	415	7 652	18,4
31. 12. 2016	809	6 331	7,8

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní zpracování

Míst vhodných k zaplnění pracovní síly bylo v roce 2014 nabídnuto 264 uchazečům. O rok později bylo ještě vytvořeno 151 míst a v posledním roce byl růst více než trojnásobný (v porovnání s rokem 2014). Registrovaných na úřadu práce neustále ubývalo, což se jeví jako příjemná zpráva. Disproporce mezi poptávkou a nabídkou práce vyjádřená počtem uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo dosáhla v okrese Bruntál asi 34 osob na jednu neobsazenou pozici. Na konci roku 2016 se ukazatel rapidně snížil o 77,3 %.

Nabídka práce v okrese Bruntál v letech 2014-2016

Jak jsme se již dozvěděli výše, počet uchazečů o zaměstnání ve všech sledovaných letech klesal, nyní se podíváme na jejich strukturu a míru nezaměstnanosti.

Tab. 3.46 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti

Ukazatel	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
uchazeči o zaměstnání	9 085	100,0	7 652	100,0	6 331	100,0
- absolventi a mladiství	411	4,5	324	4,2	251	4,0
- OZP	1 136	12,5	1 104	14,4	1 047	16,5
uchazeči s podporou v nezaměstnanosti	1 748	19,2	1 657	21,7	1 592	25,1
PNO (v %)	-	13,5	-	11,6	-	9,5

Zdroj: MPSV (2017a), vlastní výpočty

Počet i podíl absolventů škol, učilišť a mladistvých se ve zkoumaném období snižoval. Ze tří okresů vyznačujících se poklesem osob se zdravotním postižením bylo dokázáno, že největší úbytek těchto lidí vykazoval právě Bruntál. Dohromady tak bylo o 89 méně registrovaných na úřadu práce. Podíl nezaměstnaných se z původních 13,5 % postupně dostával na jednocifernou číslici.

Tab. 3.47 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	302	3,3	247	3,2	212	3,3
20-29 let	1 904	21,0	1 479	19,3	1 107	17,5
30-39 let	2 036	22,4	1 641	21,4	1 269	20,0
40-49 let	2 073	22,8	1 749	22,9	1 475	23,3
50-59 let	2 384	26,2	2 091	27,3	1 795	28,4
60 a více let	386	4,2	445	5,8	473	7,5
celkem	9 085	100,0	7 652	100,0	6 331	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

U žádné věkové kategorie nedošlo k významnějšímu posunu oproti minulým rokům. Pořadí v procentuálním zastoupení uchazečů zůstalo naprosto stejné. Nejpočetnější skupinou byli nezaměstnaní ve věku 50-59 let, nejméně početnou 19letí a mladší.

Tab. 3.48 Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	22	0,2	23	0,3	19	0,3
základní vzdělání	2 754	30,3	2 379	31,1	2 123	33,5
střední odborné vzdělání bez maturity	4 412	48,6	3 616	47,3	2 911	46,0
střední vzdělání s maturitou	1 676	18,4	1 428	18,7	1 110	17,5
vysokoškolské vzdělání	221	2,4	206	2,7	168	2,7
celkem	9 085	100,0	7 652	100,0	6 331	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Ani v kvalifikační struktuře nepředběhla žádná skupina uchazečů pořadí jiné skupiny. Nejhorší zaměstnatelnost byla v oblasti středního odborného vzdělání bez maturity, kde docházelo k nepatrnému poklesu v procentuálním vyjádření. U většiny zbývajících profesních kategorií byl prokázán mírný nárůst, nejvíce o 3,2 procentních bodů.

Tab. 3.49 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidované nezaměstnanosti

Délka evidence	Stav k 31. 12. 2014		Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	2 084	22,9	2 049	26,8	1 883	29,7
3-12 měsíců	2 378	26,2	1 870	24,4	1 707	27,0
12 a více měsíců	4 623	50,9	3 733	48,8	2 741	43,3
celkem	9 085	100,0	7 652	100,0	6 331	100,0

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

K poslednímu dni prosince 2014 byli druhou největší skupinou lidé evidováni na pracovním úřadu 3 až 12 měsíců. Zlom nastal v roce 2015, od kterého bylo druhé místo

obsazeno krátkodobou nezaměstnaností trvající maximálně 3 měsíce. Výrazně negativním rysem je stále přetrvávající dlouhodobě evidovaná nezaměstnanost.

3.8 Shrnutí

Pro lepší přehlednost všech okresů Moravskoslezského kraje, je na závěr této kapitoly provedeno malé shrnutí za celé zkoumané období 2014-2016, přičemž konečné hodnoty jsou znázorněny jen za poslední rok, tedy 2016. S ohledem na velikost tabulky byly použity jen některé ukazatele, jež jsou předpokládány za ty nejdůležitější.

Tab. 3.50 Porovnání nezaměstnanosti a VPM v jednotlivých okresech MSK k 31. 12. 2016

Okres	Uchazeči o zaměstnání					VPM	UoZ na 1 VPM	PNO v %
	ke konci měsíce	absolventi a mladiství		OZP		ke konci měsíce	ke konci měsíce	
		Σ	%	Σ	%			
Frýdek-Místek	7 090	345	4,9	1 322	18,6	1 556	4,6	4,6
Nový Jičín	4 793	199	4,2	829	17,3	1 804	2,7	4,4
Ostrava-město	20 496	860	4,2	2 437	11,9	4 389	4,7	8,9
Karviná	18 153	608	3,3	2 026	11,2	1 140	15,9	10,3
Opava	7 173	372	5,2	1 004	14,0	1 213	5,9	5,6
Bruntál	6 331	251	4,0	1 047	16,5	809	7,8	9,5
MSK	64 036	2 635	4,1	8 665	13,5	10 911	5,9	7,5

Zdroj: ÚP ČR (2017b), vlastní zpracování

Potěšující zprávou je každoročně klesající počet uchazečů o zaměstnání ve všech okresech. Struktura nezaměstnaných, ač zde není zahrnuta, se ve sledovaném období prakticky neměnila. Nejobtížnější uplatnitelnost na trhu práce se projevila u osob ve věku 50-59 let a nejsnazší u 19letých a mladších. Nalézt práci se nedařilo uchazečům se středním odborným vzděláním bez maturity. Výjimkou v roce 2016 byl okres Ostrava-město, kde vyšší podíl činil u lidí se základním vzděláním. Závažný problém se týkal dlouhodobé nezaměstnanosti, která se na celkovém počtu podílela 40-50 % u téměř všech okresů (kromě okresu Frýdek-Místek a Nový Jičín v roce 2016). Dále bylo zjištěno, že počet absolventů a mladistvých všude klesal a počet osob se zdravotním postižením v okresech Ostrava-město, Frýdek-Místek a Karviná rostl. Nejlepší situace na trhu práce se v roce 2016 ukázala v okrese Nový Jičín a Frýdek-Místek, neboť jejich podíl nezaměstnaných osob byl jako jediný pod krajským a zároveň celorepublikovým průměrem (5,2 %). S nejvyšší mírou nezaměstnanosti se potýkaly okresy Karviná, Bruntál a Ostrava-město. Celkový přehled o vývoji PNO v průběhu let je znázorněn v přílohách.

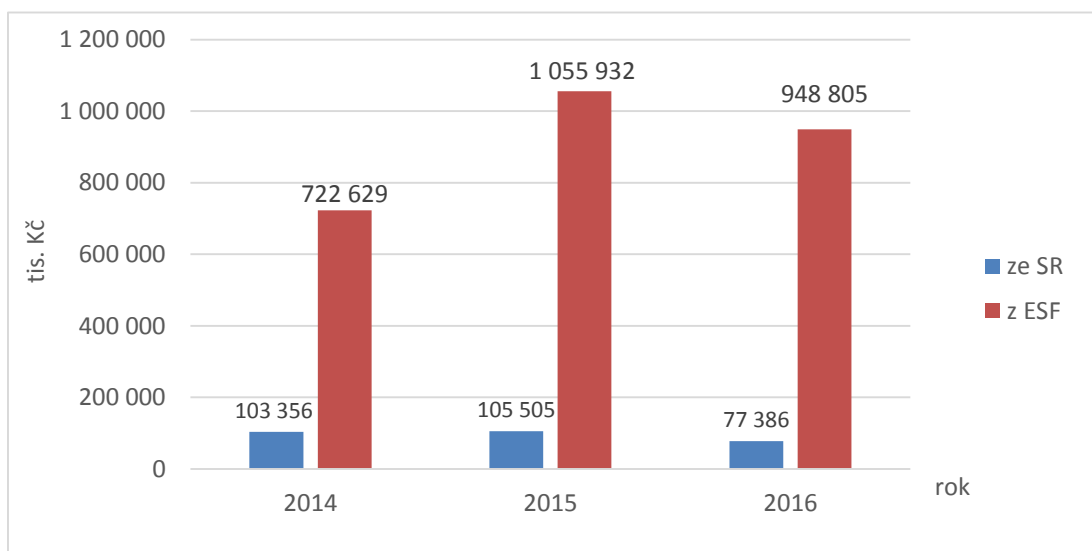
4 Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Nadepsaná kapitola se zabývá aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti z hlediska účinnosti jejich konkrétních nástrojů v Moravskoslezském kraji. Smyslem aktivních opatření je podporovat zaměstnanost a vytvářet nová pracovní místa zvláště pro rizikové skupiny na trhu práce. Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je pomáhat nezaměstnaným po materiální stránce, tedy alespoň z části kompenzovat pokles životní úrovně v podobě ušlého příjmu ze zaměstnání. Stát zde vystupuje v roli tzv. sociálního státu, který usiluje o zmírnění nežádoucích událostí a snaží se zachovat určitý životní standard lidí dotčených sociální krizí, i když je v realitě téměř vždy snížený.

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Pozornost je v tomto okamžiku věnována celkovým výdajům na aktivní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období 2014-2016, také vynaloženým prostředkům na jednotlivé nástroje APZ, počtu vytvořených pracovních míst a poskytnutých příspěvků, umístění uchazečů/zájemců o zaměstnání na trh práce po ukončení rekvalifikace nebo zvýšení uplatnitelnosti rekvalifikovaných zaměstnanců. Na závěr jsou popsány vybrané projekty, jejichž realizace probíhala ve zmíněných letech.

Graf 4.1 Vynaložené prostředky na APZ v letech 2014-2016 (v tis. Kč)



Zdroj: ÚP ČR (2015e, 2016e, 2017b), vlastní zpracování

Peníze na aktivní politiku zaměstnanosti jsou vypláceny jednak ze státního rozpočtu (národní APZ) a jednak z prostředků Evropského sociálního fondu. Otázka vyvstává, z jakých zdrojů je aktivní politika zaměstnanosti financována více. Odpověď na otázku

znázorňuje právě graf 4.1. Jak si můžeme všimnout, v celém sledovaném období představují prostředky z ESF významnější část. Jejich výše se pohybovala kolem stovek milionů korun (v roce 2015 dosáhla až na jednu miliardu), kdežto na národní APZ vynaložila krajská pobočka v Ostravě maximálně 100 milionů Kč. Lze tak spatřit obrovský nepoměr mezi vynaloženými penězi ze státní a evropské kasy.

V původním roce bylo v Moravskoslezském kraji vyplaceno celkem 825 985 tis. Kč, z toho 87,5 % bylo vyhrazeno z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Následující rok byl ve znamení vyššího vynakládání peněžních prostředků z obou zdrojů. Na národní APZ připadlo o 2,1 % více než v předchozím roce a z evropského fondu bylo čerpáno o 46,1 % více peněz. Dohromady bylo za celý rok 2015 vynaloženo 1 161 473 tis. Kč, tudíž nejvíce ze všech zkoumaných let. Vyšší čerpání státního rozpočtu a rozpočtu EU (OP LZZ + OP Z) ovlivnila především velmi zdařilá realizace národního individuálního projektu „Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitosti“ a zároveň uskutečnění nových národních individuálních projektů (ÚP ČR, 2016e).

K nejnižšímu čerpání ze státního rozpočtu došlo v posledním roce, kde krajská pobočka v Ostravě vyplatila zhruba o 30 milionů korun méně než v předcházejících letech. Oproti roku 2015 došlo ke snížení výdajů ESF, avšak v porovnání s rokem 2014 šlo o nárůst ve výši 226 176 tis. Kč. Nižší meziroční čerpání úhrnného rozpočtu v roce 2016 ovlivnila zejména rozbíhající se realizace 4 regionálních individuálních projektů a 2 národních individuálních projektů z nového Operačního programu Zaměstnanost (ÚP ČR, 2017b). Na aktivní politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji připadlo v roce 2016 celkem 1 026 191 tis. Kč.

Celková částka připadající na aktivní politiku zaměstnanosti byla objasněna. Nyní se podíváme více do hloubky, a to na konkrétní výši peněžních prostředků vynaložených na jednotlivé nástroje.

Nejvíce peněz ve všech sledovaných letech připadlo na společensky účelná pracovní místa hrazená v roce 2014 z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a od roku 2015 se na financování podílel Operační program Zaměstnanost. Největší nárůst v roce 2016, tj. v porovnání s předchozím rokem o 75 351 tis. Kč, byl způsoben úhradou závazků z dohod uzavřených v převážné míře roku 2015. Peníze sloužily na výplatu mezd včetně pojištění (ÚP ČR, 2017b).

Důležité místo zde také sehrával nástroj veřejně prospěšné práce hrazený z Evropského sociálního fondu. Jeho podíl se na celkové výši APZ pohyboval kolem 30 %.

Tab. 4.1 Struktura výdajů na APZ podle jednotlivých nástrojů (v tis. Kč)

Nástroj APZ	2014		2015		2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
SÚPM - SVČ zřízená uchazeči o zaměstnání	26 634	3,2	28 776	2,5	23 510	2,3
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	27 588	3,3	39 374	3,4	20 737	2,0
SÚPM - ESF-OP LZZ + OP Z (NIP)	322 028	39,0	496 909	42,8	572 260	55,8
VPP	10 365	1,3	9 881	0,9	8 019	0,8
VPP - ESF-OP LZZ + OP Z (NIP)	308 813	37,4	338 581	29,2	328 096	32,0
rekvalifikace	13 235	1,6	12 013	1,0	12 848	1,3
poradenství a pracovní rehabilitace	1 524	0,2	1 712	0,1	2 153	0,2
rekvalifikace a poradenství NIP - ESF	39 214	4,7	48 961	4,2	19 908	1,9
CHPM - SVČ osob se zdravotním postižením	0	0,0	240	0,0	265	0,0
CHPM zřízená zaměstnavateli	22 402	2,7	11 699	1,0	7 546	0,7
příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVČ	146	0,0	93	0,0	114	0,0
překlenovací příspěvek	1 462	0,2	1 553	0,1	1 349	0,1
příspěvek na regionální mobilitu	-	-	-	-	510	0,0
ESF-OP LZZ + OP Z (RIP)	52 574	6,4	171 481	14,8	12 594	1,2
ostatní (trhy, semináře ...)	-	-	164	0,0	335	0,0
ESF NIP POVEZ II	-	-	-	-	15 947	1,6
celkem APZ	825 985	100,0	1 161 437	100,0	1 026 191	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015e, 2016e, 2017b), vlastní výpočty

V roce 2015 došlo u výdajů na rekvalifikace hrazené ze státního rozpočtu o 1,2 mil. Kč k nižšímu čerpání, neboť byly primárně hrazeny z projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“. Důvodem bylo vyčerpat alokaci na tento projekt. I přesto, že se v projektu čerpalo o 2 měsíce kratší dobu ve srovnání s rokem 2014, bylo vyplaceno o 9,7 mil. Kč více (ÚP ČR, 2016e).

Velmi kolísavý vývoj finančních prostředků jsme mohli zaznamenat u regionálních individuálních programů, na jejichž realizaci byly použity peníze z ESF. V roce 2014 jejich výše činila přes 52 mil. Kč, druhý rok představoval 3x rychlejší nárůst výdajů a v posledním sledovaném roce jejich výše rapidně klesla na pouhých 12,6 mil. Kč.

Zbylé nástroje APZ byly méně financované a vzhledem k velkému objemu vynaložených peněz mnohdy nedosahovaly ani jednoho procenta.

Tab. 4.2 Pracovní místa podle nástrojů APZ v letech 2014-2016

Pracovní místa	2014		2015		2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
SÚPM - SVČ zřízená uchazeči o zaměstnání	333	3,9	368	3,3	307	4,7
SÚPM zřízená zaměstnavateli	48	0,6	23	0,2	14	0,2
SÚPM vyhrazená zaměstnavateli	581	6,8	209	1,9	82	1,3
SÚPM - ESF-OP LZZ + OP Z (NIP)	3 632	42,3	6 152	55,0	3 024	46,6
VPP	226	2,6	65	0,6	148	2,3
VPP - ESF-OP LZZ + OP Z (NIP)	2 648	30,8	3 839	34,3	2 615	40,3
CHPM - SVČ osob se zdravotním postižením	0	0,0	3	0,0	3	0,0
CHPM zřízená zaměstnavateli	261	3,0	123	1,1	96	1,5
cílené programy RIP ESF-OP LZZ + OP Z	858	10,0	410	3,7	194	3,0
pracovní místa celkem	8 587	100,0	11 192	100,0	6 483	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015e, 2016e, 2017b), vlastní výpočty

V roce 2014 vzniklo 8 587 pracovních míst, z toho 1 449 bylo financováno z národní APZ a 7 138 z prostředků ESF-OP LZZ. Následující rok se vyznačoval vyšším počtem pracovních míst (11 192), přičemž na 791 byly použity prostředky ze státního rozpočtu a 10 401 zařadil ESF-OP LZZ + OP Z. V posledním roce došlo k úbytku počtu vytvořených pracovních míst díky příznivému vývoji ekonomiky, který se odrazil v klesajícím počtu nezaměstnaných a rostoucím počtu volných míst (ÚP ČR, 2017b).

Za finanční pomoci krajské pobočky v Ostravě bylo v roce 2014 zřízeno a vyhrazeno dohromady 629 společensky účelných pracovních míst zaměstnavateli a 333 míst vytvořených uchazeči o zaměstnání. V dalších letech zaměstnavatelé vytvořili a vyhradili méně SÚPM. Jejich počet klesl v roce 2015 na 232 a v posledním roce dokonce na 96. Za sledované období představoval pokles 84,7 %. SÚPM tvořená uchazeči se zvýšila jen v roce 2015, a to o 35 míst, v následujícím roce se naopak snížila a dosáhla ještě menších hodnot než na začátku období. UoZ nejčastěji podnikají v oblasti maloobchodu, velkoobchodu, ve stavebnictví, zednictví a službách, jako jsou masérské a kosmetické služby, kadeřnictví, manikúra a pedikúra (ÚP ČR, 2015e, 2016e, 2017b).

Největší podíl na celkově vytvořených pracovních místech zaujímaly dva nástroje - společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, hrazené z prostředků ESF.

Teprve v roce 2015 zahájily podnikatelskou činnost tři osoby se zdravotním postižením, následující rok se přidaly další tři. Tento nástroj se zdá být nepříliš účinný, jelikož není těmito lidmi hojně využíván. Efektivnější jsou pracovní pozice vytvořené zaměstnavateli pro handicapované osoby v profesích montážní dělník výrobků, skladník, pracovník ostrahy a internetového obchodu (ÚP ČR, 2015e, 2016e, 2017b).

Tab. 4.3 Příspěvky poskytnuté v rámci jednotlivých nástrojů APZ v letech 2014-2016

Poskytnuté příspěvky	2014		2015		2016	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
překlenovací příspěvek	87	93,5	90	93,8	71	23,0
příspěvek na provoz CHPM a CHPM - SVČ (průměrný roční přepočtený počet)	6	6,5	6	6,3	9	2,9
příspěvek na regionální mobilitu	-	-	-	-	229	74,1
příspěvky celkem	93	100,0	96	100,0	309	100,0

Zdroj: ÚP ČR (2015e, 2016e, 2017b), vlastní výpočty

Z tabulky 4.3 vyplývá, že nejvíce uchazečů mělo zájem o překlenovací příspěvek, se kterým začali následně podnikat. Je určený na pokrytí provozních nákladů, jako je nájemné a služby s ním spojené. V letech 2014-2015 vykazoval skoro totožné absolutní i procentuální hodnoty. V procentuálním vyjádření dosahovaly přes 93 % a meziročně bylo poskytnuto jen o 3 překlenovací příspěvky více. Na provoz CHPM a CHPM pro osoby provozující SVČ připadlo v obou letech 6 finančních příspěvků. V posledním sledovaném roce vzrostl počet o 3. Po celý rok 2014 činila jeho výše maximálně 100 tis. Kč na jedno pracovní místo, v dalších dvou letech se částka zvýšila o 20 tis. Kč. Celkovou změnu přinesl rok 2016, hlavně co se týče struktury příspěvků.

Od dubna 2016 byla rozšířena řada nástrojů a opatření APZ o příspěvek na podporu regionální mobility. Poskytuje ho ÚP ČR v rámci pilotního provozu a hlásit se o něj mohou zájemci nebo UoZ, jestliže budou nastupovat do práce mimo obec svého bydliště. Jedná se o příspěvek na dojíždění, který je dočasně zaveden v pěti krajích (Karlovarském, Ústeckém, Jihomoravském, Olomouckém a Moravskoslezském). Příspěvek může dostat zájemce či UoZ, který přišel o práci, anebo přijde v důsledku hromadného propouštění. Mezi oběma účastníky pracovního vztahu musí být uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo určitou trvající déle než jeden rok. Příspěvek nebude poskytován žadateli, který u nového zaměstnavatele v posledních dvou letech již pracoval, nebo který bydlí ve stejné obci, jako je místo výkonu práce. Poskytnut nebude ani v případě přesáhnutí výše hrubé mzdy v daném měsíci výši průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. Délka vyplácení příspěvku činí nejvýše 12 měsíců a částka se pohybuje mezi 1 000 Kč a 3 500 Kč měsíčně podle vzdálenosti dojíždění. Minimum je 10 ujetých km, po překročení 50 km lze dosáhnout maximální výše. Výjimku mají udělenou žadatelé po prokázání, že jejich cesta mezi bydlištěm a zaměstnáním není zajištěna pravidelnými spoji veřejné dopravy (ÚP ČR, 2016h).

Tab. 4.4 Zabezpečované rekvalifikace, zvolené rekvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců

Ukazatel	2014	2015	2016
zabezpečované rekvalifikace ¹⁾			
zahájené rekvalifikační kurzy - národní APZ	86	223	218
zahájené rekvalifikační kurzy - ESF (NIP + RIP)	226	499	667
UoZ (zájemci) zařazení do RK (APZ + ESF)	2 549	4 803	3 838
z toho: - zájemci o zaměstnání (národní APZ + ESF)	32	-	-
- UoZ v rámci NIP ESF	1 611	3 201	2 887
- UoZ v rámci RIP ESF	28	57	48
- UoZ v rámci GP ESF	582	339	0
osoby, které ukončily rekvalifikaci (národní APZ + ESF) ²⁾	2 047	4 870	3 725
z toho úspěšně (národní APZ + ESF) ³⁾	1 896	4 272	3 256
zvolené rekvalifikace			
podané žádosti o zvolenou rekvalifikaci	5 574	3 942	2 208
schválené žádosti o zvolenou rekvalifikaci - národní APZ	1 160	1 103	348
osoby, které zahájily zvolou rekvalifikaci - národní APZ	1 227	613	484
schválené žádosti o zvolenou rekvalifikaci - ESF (NIP + RIP)	3 144	1 783	969
osoby, které zahájily zvolenou rekvalifikaci - ESF (NIP + RIP)	2 855	1 917	613
rekvalifikace zaměstnanců			
zaměstnavatelé s rekvalifikovanými zaměstnanci - národní APZ	5	14	20
zaměstnanci zařazení do rekvalifikací - národní APZ	44	322	155

Zdroj: ÚP ČR (2015e, 2016e, 2017b), vlastní výpočty

¹⁾ v roce 2015 nebyli zájemci o zaměstnání sledováni

²⁾ včetně osob zařazených do rekvalifikací v předchozím roce

³⁾ do úspěšně ukončených rekvalifikací jsou započítáni i uchazeči, kteří ve sledovaném roce ukončili rekvalifikaci předčasně nástupem do práce, popř. na soustavnou přípravu na povolání

Z údajů uvedených v tabulce 4.4 lze vidět oproti výchozímu roku nárůst počtu zahájených rekvalifikací podpořených ze státního rozpočtu i z národních a regionálních individuálních projektů ESF. Počet uchazečů (zájemců) všech rekvalifikačních kurzů se v porovnání s rokem 2014 zvýšil o 88,4 % v roce 2015 a o 50,6 % v roce následujícím. Nejčastěji byli zařazováni do kurzů obsluhy počítače, účetnictví, svářečských kurzů, přípravy k zahájení podnikání a k získání či rozšíření řidičských oprávnění k řízení automobilů jiné skupiny než B a motorových vozíků včetně profesní způsobilosti (ÚP ČR, 2015e, 2016e, 2017b). Ne vždy se účastníkům rekvalifikace podařilo kurz úspěšně dokončit. Zatímco v roce 2014 neudělalo kurz 151 osob, v dalších letech to bylo přes 400.

Zvolenou rekvalifikaci v kraji zahájilo dohromady 7 709 lidí, přičemž v jednotlivých letech byla prokázána klesající tendence. Tento nástroj je velmi účinný, jelikož pružněji reaguje na specifické potřeby trhu práce, ale pro klienty jsou zabezpečované rekvalifikace

daleko přijatelnější, protože v případě neúspěšného zakončení nemusí kurz proplácet. Navíc od roku 2015 byla krajskou pobočkou v Ostravě rozšířena nabídka kurzů (ÚP ČR, 2015e, 2016e, 2017b).

V roce 2014 byly s 5 zaměstnavateli uzavřeny dohody o rekvalifikaci 44 zaměstnanců. Následující rok uzavřelo dohodu o 9 zaměstnavatelů více a počet jejich rekvalifikovaných zaměstnanců se zvýšil o 278. V průběhu roku 2016 se připojilo dalších 6 zaměstnavatelů, ale do rekvalifikace se zapojilo jen 155 pracovníků, což bylo meziročně o 51,9 % méně. Poměrně nízký počet rekvalifikovaných pracovních sil odpovídá preferencí zaměstnavatelů, kteří upřednostňují národní individuální projekty z Operačních programů ESF. Výhodu získávají kromě úhrady rekvalifikačního kurzu i v úhradě mzdy včetně pojištění zaměstnanců (ÚP ČR, 2015e).

Projekty financované z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

V programovacím období 2007-2013 využíval Úřad práce ČR na podporu zaměstnanosti OP LZZ. Finanční prostředky na tento program jsou hrazeny z Evropského sociálního fondu. Operační program se zaměřuje na snižování míry nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených osob zpátky do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Jeho globálním cílem je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost občanů v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších států EU. Souhrnný cíl je naplňován prostřednictvím těchto 6 prioritních os (ÚP ČR, 2015e):

- prioritní osa 1: Adaptabilita,
- prioritní osa 2: Aktivní politiky trhu práce,
- prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti,
- prioritní osa 4: Veřejná správa a veřejné služby,
- prioritní osa 5: Mezinárodní spolupráce,
- prioritní osa 6: Technická pomoc.

V letech 2014 a 2015 se ÚP ČR podílel zejména na realizaci oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti, jejímž primárním cílem je zvýšení zaměstnatelnosti UoZ nebo osob ohrožených na pracovním trhu za pomoci efektivního a cíleného využití všech aktivních nástrojů a opatření. V rámci oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků byly realizovány projekty orientované na vzdělávání zaměstnanců. Obě oblasti podpory se uskutečňovaly pomocí

národních a regionálních individuálních projektů a globálních grantů. **Národní individuální projekty** působí celostátně a jejich nositelem je MPSV ČR. Zabezpečovány jsou stejně jako RIP krajskými pobočkami ÚP ČR. Jednalo se především o tyto národní individuální projekty (ÚP ČR, 2015e, 2016e):

- *Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitosti* - doba realizace projektu započala v lednu 2012 a skončila v prosinci 2015. Účelem projektu bylo působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím VPP a vyhrazených SÚPM. Podpora měla formu příspěvku na mzdové náklady při vytváření pracovních míst obcemi a zaměstnavateli. V rámci projektu byly podporovány i pracovní poměry na zkrácený úvazek (ESF ČR, 2017a).
- *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce* - cílem projektu, který se konal od června 2013 do července 2015, bylo zvýšit šance a možnosti zájemců/UoZ pro nalezení či změnu zaměstnání a jejich zpětný návrat na pracovní trh. U zájemců o zaměstnání se jednalo zvláště o předcházení evidence nebo ochranu před opakovanou evidencí a snahu o snížení její doby. Cílová skupina se zapojila do poradenských programů a rekvalifikací. Spolupráce se zaměstnavateli byla využívána ke sladění jejich požadavků s nabídkou práce a cílenému směřování rekvalifikačních kurzů na potřeby regionálního trhu práce (ESF ČR, 2017b).
- *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ)* - cílem projektu, organizovaného od prosince 2013 do listopadu 2015, bylo poskytnout firmám s prorůstovým potenciálem příspěvky na vzdělávání či rekvalifikace zaměstnanců a uhradit jejich mzdy včetně pojištění po celou dobu vzdělávání. V MSK bylo uzavřeno 1 102 dohod s 313 zaměstnavateli a do vzdělávání se zařadilo 3 609 zaměstnanců, přičemž někteří byli proškolení opakovaně v různých vzdělávacích aktivitách. Na základě předložených dokumentů byly vyplaceny příspěvky ve výši 85,8 mil. Kč, tj. 86,8 % z nasmlouvaných prostředků (ÚP ČR, 2016e).

Účelem **regionálních individuálních projektů** je zajistit komplexní a individuální přístup k uchazečům/zájemcům o zaměstnání při hledání vhodného pracovního místa s krajskými a místními specifiky (ÚP ČR, 2015e, 2016e). Mezi vybrané projekty patří:

- *Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji* - projekt probíhal od července 2013 do listopadu 2015 a jeho realizátorem byla Krajská pobočka ÚP v Ostravě. Rozpočet projektu byl po provedených změnách navýšen na 242,5 mil. Kč. Určen byl pro UoZ ve věku do 30 let, bez rozdílu vzdělání a bez nebo s minimální praxí

(max. do 2 let). Vycházel z aktuálních potřeb trhu práce a měl napomoci k rychlejšímu nastartování profesní kariéry účastníků (ÚP ČR, 2016e).

- *10 pro život* - projekt, jehož dodavatelem se stalo Sdružení C.P.A., probíhal od října 2012 do října 2015. Rozpočet činil cca 11,6 mil. Kč. Primární snahou bylo začlenit 180 nezaměstnaných se zdravotním postižením (popř. omezením) na trh práce a zvýšit jejich zaměstnatelnost prostřednictvím individuální podpory a poradenství, pracovní diagnostiky, monitoringu trhu práce, rekvalifikací apod. Do projektu se zapojilo 206 UoZ, z nichž 203 bylo podpořeno. Po absolvování nastoupilo do zaměstnání na plný či zkrácený úvazek 46 osob (ÚP ČR, 2016e).
- *Příležitost dělá(t) zaměstnance* - projekt se uskutečnil v květnu 2013 a probíhal do listopadu 2015 pomocí cíleného využití komplexu služeb poradenství, motivace, rekvalifikace, terénní asistence a podpory pracovních míst. Zaměřoval se na osoby, které žijí ve vyloučených lokalitách MSK a jsou postiženy sociálním vyloučením, stigmatizací a nezaměstnaností. Intenzivní pomoc byla poskytnuta jednotlivcům i celým rodinám. Do projektu se přidalo 273 UoZ/zájemců, z nichž 223 úspěšně dokončilo vzdělávací a motivační kurzy. Do pracovního poměru nastoupilo 157 osob (ÚP ČR, 2016e).

Projekty financované z Operačního programu Zaměstnanost

Také v programovacím období, které probíhalo v roce 2014 a stále probíhá až do roku 2020, Úřad práce ČR nejvíce využívá peněžní prostředky z Evropského sociálního fondu. V rámci tohoto období bylo identifikováno 5 prioritních os (ESF ČR, 2017c):

- prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly,
- prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou,
- prioritní osa 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce,
- prioritní osa 4 Efektivní veřejná správa,
- prioritní osa 5 Technická pomoc.

V roce 2016 se ÚP ČR podílel hlavně na realizaci prioritní osy 1, jejímž cílem je podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a podpora mobility pracovních sil. Tuto oblast podpory nadále uskutečňuje prostřednictvím krajských poboček nejčastěji v podobě NIP a RIP. Z národních individuálních projektů uskutečněných v minulém programovacím období se nejvíce osvědčil POVEZ, na který navazuje *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II* - jeho realizace započala od prosince 2015 a trvat by

měla do listopadu 2020. Zabývá se problematikou adaptability pracovní síly ve firmách na neustále se měnící situaci na trhu práce a řeší problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání jejich zaměstnanců. V roce 2016 bylo v MSK uzavřeno celkem 916 dohod s 323 zaměstnavateli a do vzdělávání bylo zařazeno 4 767 zaměstnanců. Výše poskytnutých příspěvků prozatím činila 15,9 mil. Kč. Celkové nasmlouvané finanční prostředky dosahují 74,9 mil. Kč. Zaměstnavatelé v rámci předchozího i současného projektu žádají o kurzy odborně technické, počítačové, jazykové, ekonomické, kurzy pro řidiče a kurzy na obsluhu strojů a výrobních linek (ÚP ČR, 2017b).

Mezi právě probíhající **regionální individuální projekty** patří:

- *Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji* - realizace projektu byla zahájena v únoru 2016, předpoklad jeho ukončení je v březnu 2019. Cílovou skupinou jsou mladí lidé ve věku do 29 let (včetně), kteří jsou registrováni na úřadu práce v MSK déle než 3 měsíce. Jedná se o osoby, jejichž zkušenosti z práce (od ukončení přípravy na povolání) nejsou delší než 2 roky. Projekt vychází ze současných potřeb trhu práce a má pomoci k rychlejšímu nastartování profesní kariéry. Zapojit se do projektu projevilo zájem 419 zaměstnavatelů s nabídkou 949 pracovních míst na odborné praxe popř. práci na zkoušku pro uchazeče o zaměstnání (ÚP ČR, 2017b).
- *Rodina i práce v Moravskoslezském kraji* - realizace projektu započala v březnu 2016, ukončení projektu se předpokládá v srpnu 2019. Projekt se orientuje na pomoc zájemcům či UoZ, jež pečují o děti ve věku do 15 let nebo jiné osoby blízké/závislé, s hledáním vhodné pracovní pozice při návratu na pracovní trh. Účastníky se snaží podporovat posilováním jejich dovedností a znalostí, které jsou potřebné pro zvýšení zaměstnatelnosti na současný trh práce. V roce 2016 do projektu vstoupilo 194 zájemců/UoZ (ÚP ČR, 2017b).
- *Jdi dál! 50+ v Moravskoslezském kraji* - zahájení projektu proběhlo v březnu 2016, předpokládané ukončení je v srpnu 2020. Projekt se zaměřuje na podporu obtížně umísťitelných osob z důvodu vyššího věku (50+). Tyto osoby budou mít možnost absolvovat poradenské a vzdělávací aktivity, které podpoří jejich zaměstnatelnost a začlenění zpět na pracovní trh. Realizace projektu byla původně plánována prostřednictvím generálního dodavatele služeb, následně byla spolupráce ukončena a realizátoři se stali zaměstnanci úřadu práce (ÚP ČR, 2017b).

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Z teoretické části jsme se dozvěděli, že pasivní politika zaměstnanosti spočívá především ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Na výši těchto vynaložených prostředků v Moravskoslezském kraji má tak jednoznačně vliv počet uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Čím více bude těchto lidí přibývat, tím více bude zatížen státní rozpočet. Záměrem je zjistit v jakém intervalu se podpory nejčastěji vyplácí, dále jejich průměrnou částku v jednotlivých okresech regionu k poslednímu dni daného roku a na závěr sumu výdajů za celý Moravskoslezský kraj v letech 2014-2016.

Tab. 4.5 Počet uchazečů podle výše podpory v nezaměstnanosti k 31. 12. 2014

Oblast	Počet uchazečů o zaměstnání podle výše podpory v nezaměstnanosti						
	do 2 500 Kč	2 501-4 500 Kč	4 501-6 500 Kč	6 501-8 500 Kč	8 501-10 500 Kč	10 501 a více Kč	průměrný nárok
Frýdek-Místek	74	1 051	617	371	212	189	5 641
Nový Jičín	49	730	468	333	169	125	5 755
Ostrava-město	109	1 317	812	575	324	300	5 872
Karviná	119	1 222	613	448	221	232	5 628
Opava	37	932	636	359	137	142	5 550
Bruntál	43	692	432	283	181	117	5 762
MSK	431	5 944	3 578	2 369	1 244	1 105	5 708
ČR	2 403	43 560	27 856	19 865	10 389	11 674	6 039

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Ve všech okresech Moravskoslezského kraje stejně jako v celé České republice bylo ke konci roku 2014 nejvíce uchazečů pobírajících podporu v rozmezí 2 501 až 4 500 Kč. Nejmenší finanční částka dosahovala maximálně 2 500 Kč. Celkový počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti činil 14 671 na krajské úrovni a 115 747 na úrovni celorepublikové. Nejvyšší průměrný měsíční nárok na podporu v rámci okresů patřil Ostravě, kde bylo také nejvíce nezaměstnaných a naopak nejnižší průměrný nárok byl vyplacen v opavském okrese. Úplně tu vrchní hranici podpory dostalo 7,5 % uchazečů z Moravskoslezského kraje a 10 % uchazečů z České republiky. Nejméně osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti bylo možné najít v okrese Bruntál.

Tab. 4.6 Počet uchazečů podle výše podpory v nezaměstnanosti k 31. 12. 2015

Oblast	Počet uchazečů o zaměstnání podle výše podpory v nezaměstnanosti						
	do 2 500 Kč	2 501- 4 500 Kč	4 501- 6 500 Kč	6 501- 8 500 Kč	8 501- 10 500 Kč	10 501 a více Kč	průměrný nárok
Frýdek-Místek	46	876	549	376	192	216	5 949
Nový Jičín	33	594	357	320	152	119	5 972
Ostrava-město	103	1 159	774	549	291	372	6 144
Karviná	124	1 017	610	418	240	299	5 989
Opava	41	838	599	334	159	157	5 740
Bruntál	29	658	367	267	195	141	6 019
MSK	376	5 142	3 256	2 264	1 229	1 304	5 982
ČR	2 082	37 310	27 046	19 182	10 619	12 048	6 251

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Oproti minulému roku došlo ke snížení celkového počtu uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti o 1 100 osob v Moravskoslezském kraji, a o 7 460 osob v České republice. Na druhou stranu se zvětšil okruh lidí, kterým vznikl k poslednímu dni prosince 2015 nárok na podporu v minimální výši 10 501 Kč. Tato skutečnost se projevila zvýšením průměrné měsíční podpory v kraji a celém státě. Mimo to se situace vyvíjela obdobně jako u předchozího roku, tzn., že nejčastěji vyplácená částka podpor se pohybovala od 2 501 do 4 500 Kč a na její nárok mělo 37,9 % ze všech uchazečů pobírajících jakoukoliv výši podpory. Hned za ní následoval interval 6 501 až 8 500 Kč. Ze všech uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v České republice připadlo 12,5 % na osoby, které získávaly sociální dávku v Moravskoslezském kraji.

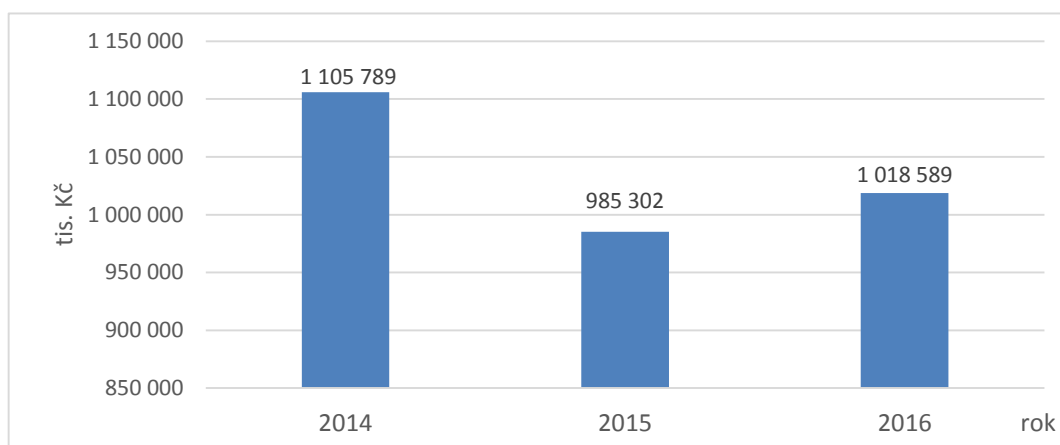
Tab. 4.7 Počet uchazečů podle výše podpory v nezaměstnanosti k 31. 12. 2016

Oblast	Počet uchazečů o zaměstnání podle výše podpory v nezaměstnanosti						
	do 2 500 Kč	2 501- 4 500 Kč	4 501- 6 500 Kč	6 501- 8 500 Kč	8 501- 10 500 Kč	10 501 a více Kč	průměrný nárok
Frýdek-Místek	42	826	614	390	198	206	5 978
Nový Jičín	19	523	483	291	161	156	6 156
Ostrava-město	72	1 156	800	494	306	377	6 173
Karviná	71	910	738	479	291	363	6 402
Opava	26	717	629	347	178	166	5 972
Bruntál	14	507	476	233	197	165	6 295
MSK	244	4 639	3 740	2 234	1 331	1 433	6 170
ČR	1 621	32 171	27 455	18 238	10 711	12 754	6 457

Zdroj: MPSV (2017b), vlastní výpočty

Rovněž na konci roku 2016 ubylo množství uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, ale už ne tak početně jako v předchozím roce. V České republice se počet osob pobírajících státní podporu ve srovnání se stejným obdobím loňského roku ještě snížil o 5 337. Moravskoslezský kraj zaznamenal menší nárůst těchto osob, ačkoli oproti původnímu roku došlo ke snížení. Průměrná výše podpory byla v roce 2016 nejvyšší ze všech zkoumaných let. V Moravskoslezském kraji se od výchozího roku zvýšila o 8,1 % a v ČR o 6,9 %. Jistou změnu v rámci okresů vykazala Karviná, která zastoupila místo Ostravy ve vyplácení nejvyšší průměrné podpory. Způsobené to bylo hlavně rostoucím počtem uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu ve dvou kategoriích. První se pohybovala v rozmezí 4 501 až 6 500 Kč a druhá v nejvyšší možné hranici 10 501 a více korun. Nejnižší průměrná částka podpor zůstala nadále vyplacena v opavském regionu.

Graf 4.2 Celková výše podpory v nezaměstnanosti v letech 2014-2016 (v tis. Kč)



Zdroj: MPSV (2017d), vlastní zpracování

Doposud jsme pohlíželi na to, kolik finančních prostředků připadlo na podpory v nezaměstnanosti k poslednímu dni měsíce jednotlivých let. Nyní nás už nebude zajímat průměrná výše, ale skutečně vynaložené peníze na podpory, jež nám znázorňuje graf 4.2. Krajský rozpočet byl nejvíce zatížen mandatorními výdaji v roce 2014. Jedná se o výdaje, které musí být za splnění určitých kritérií bezpodmínečně vyplaceny, neboť to určuje zákon a právě takovými výdaji jsou i podpory v nezaměstnanosti. V dalších letech docházelo ke snižování peněžních prostředků v Moravskoslezském kraji. Celková výše podpory v roce 2015 dosáhla 985 302 tis. Kč, což bylo o 10,9 % méně než v loňském roce. Za celý rok 2016 zaplatila krajská pobočka v Ostravě více peněz než v předcházejícím roce, ale méně než v původním. Podle MPSV (2017d) docházelo ke snižování výdajů na podpory v nezaměstnanosti také v celé republice. Jejich výše od roku 2014 poklesla o více než 1 miliardu korun. Tento fakt svědčí o postupném ozdravování veřejných financí ČR.

5 Návrhy a doporučení

Na základě statistických dat zjišťovaných za období 2014-2016 bylo prokázáno, že se situace na trhu práce ve všech okresech Moravskoslezského kraje výrazně zlepšila. Přesto patří kraj k nejvíce ohroženým nezaměstnaností, a tak je vhodné věnovat zvýšenou pozornost okresům, které to zapříčinily. Okres Karviná a Bruntál se vyznačuje stále vysokou mírou nezaměstnanosti, a proto by se dala najít opatření, která by mohla přispět ke zvyšování zaměstnanosti nejenom v těchto okresech, ale i v ostatních. Při tvorbě návrhů a doporučení se také vycházelo ze slabých stránek regionu.

Nejdříve jsou představena **systémová opatření**, po kterých se může projevit změna ve všech okresech či krajích, neboť jejich zavedení se týká celé ČR.

Provést reformu školství

Školský systém v Česku na rozdíl od jiných států zaostává. Nejen co se týče informačních a komunikačních technologií, ale hlavně ve výuce. Už několik let nedošlo k žádné zásadní změně a vyučuje se pořád stejným způsobem. Řešením se nabízí zavést odbornou praxi do středních i vysokých škol, protože častým důvodem snížené šance absolventů získat práci je právě nedostatečná nebo dokonce žádná praxe. Studenti by si měli už v průběhu vzdělávání vyzkoušet, co je za pár let čeká a navázat tak spolupráci s budoucími zaměstnavateli. Jednat by se mělo především o dlouhodobější praxi. Další návrh je spatřován v kvalitnější výuce světových jazyků prováděné nejlépe rodilými mluvčími s alespoň základní znalostí českého jazyka. Důvodem jsou stále rostoucí požadavky zaměstnavatelů pro řádný výkon práce, jelikož jsme obklopani řadou zahraničních firem.

Zavést namátkové kontroly na úřadu práce

V dlouhodobé evidenci uchazečů o zaměstnání se trvale nachází i takoví, kteří ve skutečnosti nemají o práci zájem. Jejich cílem je za každou cenu využít sociální systém a mít státem hrazené zdravotní pojištění. Kvůli tomu jsou vystaveni povinnosti zaregistrovat se na úřadu práce. Tito lidé si práci sami nehledají a dělají vše pro to, aby je na volnou pracovní pozici zaměstnavatel ani nepřijal. Zabráněním zneužívání sociálního státu mohou pomoci namátkové kontroly na ÚP. V praxi by to fungovalo tak, že si úřad práce důsledněji ověří u zaměstnavatele, kterého se byl uchazeč zeptat na práci či byl na pohovoru, zda měl skutečný zájem, anebo chtěl po něm jen potvrzení, že zaměstnavatele navštívil a tím projevil snahu o získání zaměstnání. Aby tento krok příliš nezatěžoval

úřední pracovníky, kontrola by se týkala jen dlouhodobě nezaměstnaných, např. registrovaných déle než 24 měsíců.

Snížit daňové zatížení práce

Nastavení daňového zatížení výrazně ovlivňuje podnikatelské prostředí dané země. Příliš vysoké sazby daní mohou přimět některé domácí subjekty stát opouštět. Pozornost by měla být soustředěna hlavně kolem důchodových daní, poněvadž mají demotivující efekt. Čím větší bude lidem strhnuta daň z výdělku, tím menší bude jejich disponibilní příjem. Snižováním poptávky začne být ekonomický růst omezován. Daň z příjmů fyzických osob činí v republice 15 %, málokdo si však uvědomuje, že její výše je ve skutečnosti daleko vyšší. Pro výpočet zálohy na daň slouží od roku 2008 tzv. superhrubá mzda, která zahrnuje kromě hrubé mzdy i povinné pojištění ve výši 34 %. Souhrnná částka se následně zaokrouhluje na celá sta nahoru. Doopravdy je tak zaměstnanci vyměřena daň ve výši 20,1 %. Jako vhodné opatření se jeví eliminace superhrubé mzdy, nebo snížení sazby daně z původních 15 % na 11-12 %, čímž by se reálná daň přiblížila té současné.

Nyní jsou popsána **regionální opatření**, jež se přímo zaměřují na MSK a jejich realizace by měla napomoci ke zvyšování zaměstnanosti v jednotlivých okresech.

Zlepšit životní prostředí, zejména kvalitu ovzduší

I když kraj prochází rozsáhlou restrukturalizací průmyslu, tradiční odvětví jako je těžba uhlí a metalurgie nechala na sobě znát a odnesla to devastovaná krajina a zhoršená kvalita ovzduší. Je to dáno především dlouhodobým silným soustředěním na již zmíněný těžký průmysl, vytápěním fosilními palivy v domácnostech a dopravou. V poslední době se ještě přidala smogová situace. Životní prostředí je velmi důležitý aspekt k tomu, aby přilákalo návštěvníky z jiných měst či zemí. Když bude příznivé životní prostředí, lidé začnou vnímat region pozitivně a budou zde rádi cestovat, postupně může dojít k trvalému přestěhování. To by se projevilo na dvou stranách. Na jedné straně by tito lidé mohli představovat kvalifikovanou pracovní sílu a na druhé může přitáhnout nové investory, ať už domácí nebo zahraniční. Vedlejším účinkem by mohlo být setrvání místních kvalifikovaných osob, zejména mladších ročníků.

Zahájit výstavbu dopravních cest

Pro některé okresy MSK, jako je Opava, Bruntál a Nový Jičín je problémem nedostatečná dopravní infrastruktura. Například v okrese Opava stále chybí spojka na dálniční napojení na Ostravu a evropskou dálniční síť. To brání většímu přílivu investorů

a dynamickému rozvoji některých podnikatelských činností. Špatná dopravní obslužnost je především v mikroregionech, kde kvůli omezování dopravních spojení nedochází k mobilitě pracovních sil. Týká se to hlavně pracujících na třisměnný provoz, neboť mají potíže dostat se do zaměstnání na odpolední/noční směny, o víkendech či svátcích. Dále je nutností dokončit všechny rozestavěné silnice, dohlížet na jejich údržbu a zvyšovat kvalitu dopravních cest, protože vyspělá infrastruktura tvoří základní předpoklad pro posilování konkurenceschopnosti regionů, potažmo celého státu.

Strukturálně vyvážit nabídku a poptávku po práci

Tou největší překážkou není ani tak nedostatek volných pracovních míst jako zaplnit je vhodnými uchazeči o zaměstnání, tedy strukturální soulad mezi poptávkou a nabídkou práce. Poslední tři roky prochází česká ekonomika růstem, tzn., že firmám se daří, mají plno zakázek, ale k jejich realizaci nemají pracovní pozice kým obsadit. Chybí manuálně a technicky vzdělané obyvatelstvo. Přispívá k tomu i výchova dětí v rodině. Většina rodičů přemlouvá své děti, aby se učili na profese, které jsou podle jejich představ ideální, např. právníci a ekonomové. Neuvědomují si však, že na trhu práce je jich už dostatek, zatímco dlouhodobě schází řemeslníci, opraváři, montéři a pracovníci obsluhující stroje a zařízení. Prvním návrhem je přijímat zahraniční dělníky, což by pomohlo ekonomickému růstu firem, ale neřešilo by to situaci na domácím trhu práce. Druhé opatření se týká napodobení vzoru Třineckých železáren ve frýdecko-místeckém okrese. Tento podnik se snažil nepříznivou situaci na straně nabídky práce řešit sám a jeho krok vedl ke zřízení odborné střední školy, kde otevřel učební a studijní obory podle svého zaměření, a tak nedochází ke zvyšování počtu neumístitelných absolventů určitých oborů.

Nástroje APZ více zaměřovat na znevýhodněné skupiny obyvatel

V každém okrese MSK bylo dokázáno, že mezi nejhůře uplatnitelné skupiny na trhu práce se řadí osoby ve věku 50 až 60 let. Nalézt práci ve vyšším věku je obtížné, lidé si už moc nevěří, nesplňují kritéria zaměstnavatelů jako je znalost cizích jazyků a zaostávají v nových trendech a informačních technologiích. Návrhem je pravidelně pořádat kurzy ve zmíněných strádajících oblastech, aby se přizpůsobovali moderní společnosti. Zásadním problémem, se kterým se tento kraj potýká, je vysoký počet osob se zdravotním postižením většinou jako důsledek zpravidla dlouhodobého zaměstnání v těžkém průmyslu. Za poslední tři roky jich evidoval nejvíce ze všech krajů ČR, a tak by podpora vytváření pracovních míst měla směřovat převážně k této skupině uchazečů.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo na základě statistických dat zjistit situaci na trhu práce v okresech Moravskoslezského kraje a zhodnotit její průběh ve vztahu k celkovému kraji. Součástí bylo také poskytnout tvůrcům hospodářské politiky případné návrhy a doporučení, které by mohly přispět ke zlepšení ekonomické výkonnosti České republiky.

Díky teoretické části si čtenáři mohli vytvořit ucelený pohled na danou problematiku. Nejprve byla vymezena nezaměstnanost jako samotná, taktéž byla definována podle délky trvání a neopomenuty nezůstaly ani její typy. Objasněny byly také příčiny a důsledky, které mají na ekonomiku vždy neblahý vliv. Posléze byli čtenáři seznámeni s podstatou politiky zaměstnanosti a charakteristikou jejich konkrétních nástrojů a opatření.

Stěžejním úkolem bylo za zvolené období 2014-2016 prozkoumat stav na trhu práce v okresech Moravskoslezského kraje. Jako metoda byla použita analýza a metoda komparace. Pro výpočet míry nezaměstnanosti se vycházelo z MPSV ČR, které zveřejňuje ukazatel zvaný podíl nezaměstnaných osob. Po zpracování bakalářské práce byly vyhodnoceny tyto důležité poznatky. Vývoj na trhu práce se od roku 2014 zcela ve všech okresech zlepšoval. Způsobené to bylo především hospodářským růstem, kterým česká ekonomika v posledních letech prochází. Mezi okresy zvyšující nezaměstnanost v celém kraji patří Karviná, Bruntál a Ostrava-město. Naproti tomu Nový Jičín, Frýdek-Místek a Opava vykazovaly v porovnání s krajem podprůměrné hodnoty míry nezaměstnanosti. Počet uchazečů o zaměstnání každým rokem klesal, ale jejich struktura se ve sledovaném období prakticky neměnila. Nejobtížnější uplatnitelnost na trhu práce se projevila u osob ve věku 50-59 let a nejsnazší u 19letých a mladších. Nalézt práci se nedařilo uchazečům se středním odborným vzděláním bez maturity. Výjimkou byl v roce 2016 okres Ostrava-město, kde vyšší podíl činil u lidí se základním vzděláním. Závažný problém představovala dlouhodobá nezaměstnanost, která se na celkovém počtu podílela 40-50 % kromě okresu Frýdek-Místek a Nový Jičín v roce 2016. Také byl všude vyzorován klesající počet absolventů a mladistvých, a rostoucí počet osob se zdravotním postižením v okresech Ostrava-město, Frýdek-Místek a Karviná.

Následně bylo zjištěno, že na aktivní politiku zaměstnanosti přispívá krajská pobočka v Ostravě nemalými finančními zdroji, ale z většiny je hrazená z prostředků ESF. Celková výše od roku 2014 vzrostla. Její hodnota se většinou pohybovala kolem 1 mld. Kč. Nejvíce pracovních míst vzniklo v rámci dvou nástrojů (SÚPM a VPP) hrazených z evropských operačních programů, a nejvyužívanějším příspěvkem se stal překlenovací příspěvek. Od

roku 2016 byl kvůli omezené schopnosti dojíždět za prací zaveden nový nástroj, a to příspěvek na regionální mobilitu. Do rekvalifikačních kurzů se každým rokem zapojilo čím dál více UoZ (zájemců). Nejvyšší průměrná měsíční částka podpor v nezaměstnanosti byla vyplacena většinou v okrese Ostrava-město a naopak nejnižší částka v opavském okrese. Uchazeči obvykle dostávali kompenzaci příjmu ve výši 2 501-4 500 Kč. V součtu zaplatila krajská pobočka méně finančních prostředků na PvN než v předcházejících letech.

Poslední důležitou součástí práce bylo navrhnout praktické kroky k dalšímu postupnému snižování míry nezaměstnanosti. Doporučení se týkala celé ČR i zvláště jednotlivých okresů vybraného kraje. Ze systémových opatření může vláda provést reformu školství, zavést namátkové kontroly na ÚP nebo snížit daňové zatížení práce. Zaměřením na kraj by pak mohla zlepšit životní prostředí, zahájit výstavbu dopravních cest, strukturálně vyvážit nabídku a poptávku po práci, a nástroje APZ více orientovat na OZP a osoby starší, tj. ve věku 50-60 let.

Seznam použité literatury

Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.

FILIPOVÁ, Lenka, 2003. Trh práce z pohledu alternativních měr nezaměstnanosti. In: Tomáš SIROVÁTKA a Petr MAREŠ, eds. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3048-8.

JUREČKA, Václav a kol., 2013. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-4386-8.

KLIKOVÁ, Christiana, Igor KOTLÁN a kol., 2012. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-76-5.

LAYARD, R., S. NICKELL and R. JACKMAN, 2005. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. 2nd ed. New York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-927917-3.

MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-901424-9-4.

ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání SOKRATES. ISBN 978-80-86572-66-6.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ, 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press. ISBN 80-7226-195-9.

Elektronické dokumenty

AK ČR [Asociace krajů České republiky], 2013. *Charakteristika kraje* [online]. Praha: AK ČR [cit. 17. 2. 2017]. Dostupné z: <http://www.asociacekraju.cz/kraje-cr/moravskoslezsky-kraj/charakteristika-kraje-10/>

ČSÚ [Český statistický úřad], 2012a. *Charakteristika okresu Karviná* [online]. Ostrava: ČSÚ, 18. 6. 2012 [cit. 24. 2. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_karvina

ČSÚ [Český statistický úřad], 2012b. *Charakteristika okresu Nový Jičín* [online]. Ostrava: ČSÚ, 18. 6. 2012 [cit. 24. 2. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_novy_jicin

ČSÚ [Český statistický úřad], 2012c. *Charakteristika okresu Opava* [online]. Ostrava: ČSÚ, 18. 6. 2012 [cit. 24. 2. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_opava

ČSÚ [Český statistický úřad], 2012d. *Charakteristika okresu Ostrava-město* [online]. Ostrava: ČSÚ, 18. 6. 2012 [cit. 24. 2. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_ostrava_mesto

ČSÚ [Český statistický úřad], 2015. *Okresy* [online]. Ostrava: ČSÚ, 21. 5. 2015 [cit. 17. 2. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/okresy>

ČSÚ [Český statistický úřad], 2017a. *Charakteristika okresu Bruntál* [online]. Ostrava: ČSÚ, 15. 2. 2017 [cit. 21. 2. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_bruntal

ČSÚ [Český statistický úřad], 2017b. *Charakteristika okresu Frýdek-Místek* [online]. Ostrava: ČSÚ, 16. 2. 2017 [cit. 17. 2. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_frydek_mistek

ESF ČR [Evropský sociální fond České republiky], 2017a. *Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitosti* [online]. Praha: MPSV [cit. 31. 3. 2017]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavejte-se-pro-rust-pracovni-prilezitosti-1>

ESF ČR [Evropský sociální fond České republiky], 2017b. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce* [online]. Praha: MPSV [cit. 31. 3. 2017]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace

ESF ČR [Evropský sociální fond České republiky], 2017c. *OP Zaměstnanost* [online]. Praha: MPSV [cit. 31. 3. 2017]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí], 2017a. *Měsíční statistika nezaměstnanosti k 31. 12. 2014-2016* [online]. Praha: MPSV [cit. 28. 2. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí], 2017b. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2014-2016* [online]. Praha: MPSV [cit. 28. 2. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí], 2017c. *Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005* [online]. Praha: MPSV [cit. 15. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí], 2017d. *Výdaje vyplaceného HZ-PvN podle krajů a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV [cit. 21. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2015a. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál v roce 2014 a předpokládaný vývoj v 1. pololetí 2015* [online]. Bruntál: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2014.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2015b. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2014 a předpokládaný vývoj v roce 2015* [online]. Ostrava: ÚP ČR – krajská pobočka [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2014.pdf>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2015c. *Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek v roce 2014* [online]. Frýdek-Místek: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frýdek-místek/analyzy/2014.pdf>

2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2014rok.pdf>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2015d. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2014* [online]. Karviná: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/anal_12_2014.zip

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2015e. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015* [online]. Ostrava: ÚP ČR – krajská pobočka [cit. 14. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2014.pdf>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2015f. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Nový Jičín k 31. 12. 2014* [online]. Nový Jičín: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_k_31.12.2014.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2015g. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2014* [online]. Opava: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2014.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016a. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Bruntál v roce 2015 a předpokládaný vývoj v 1. pololetí 2016* [online]. Bruntál: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2015.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016b. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2015 a předpokládaný vývoj v roce 2016* [online]. Ostrava: ÚP ČR – krajská pobočka [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2015.pdf>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016c. *Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek v roce 2015* [online]. Frýdek-Místek: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2015rok.pdf>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016d. *Zpráva o situaci na trhu práce v karvinském regionu v roce 2015* [online]. Karviná: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/karvina/analyzy/kaokres_1215.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016e. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016* [online]. Ostrava: ÚP ČR – krajská pobočka [cit. 14. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2015.pdf>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016f. *Zpráva o situaci na trhu práce k 31. 12. 2015* [online]. Nový Jičín: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_k_31._12._2015.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016g. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2015* [online]. Opava: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2015.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2016h. *ÚP ČR začne od dubna pilotně poskytovat „příspěvek na dojíždění“ v pěti krajích* [online]. Praha: ÚP ČR – generální ředitelství, 21. 3. 2016 [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/03/2016_03_21_tz_prispevek_na_dojizdeni_brizen_2016.pdf

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2017a. *Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek v roce 2016* [online]. Frýdek-Místek: ÚP ČR – kontaktní pracoviště [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2016rok.pdf>

ÚP ČR [Úřad práce České republiky], 2017b. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017* [online]. Ostrava: ÚP ČR – krajská pobočka [cit. 3. 3. 2017]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>

Ostatní zdroje

Interní zdroj ÚP ČR

Seznam zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
MSK	Moravskoslezský kraj
NIP	národní individuální projekt
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP Z	Operační program Zaměstnanost
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba se zdravotním postižením
PNO	podíl nezaměstnaných osob
POVEZ	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
PvN	podpora v nezaměstnanosti
RIP	regionální individuální projekt
SR	státní rozpočet
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatně výdělečná činnost
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	úřad práce
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 28. dubna 2017



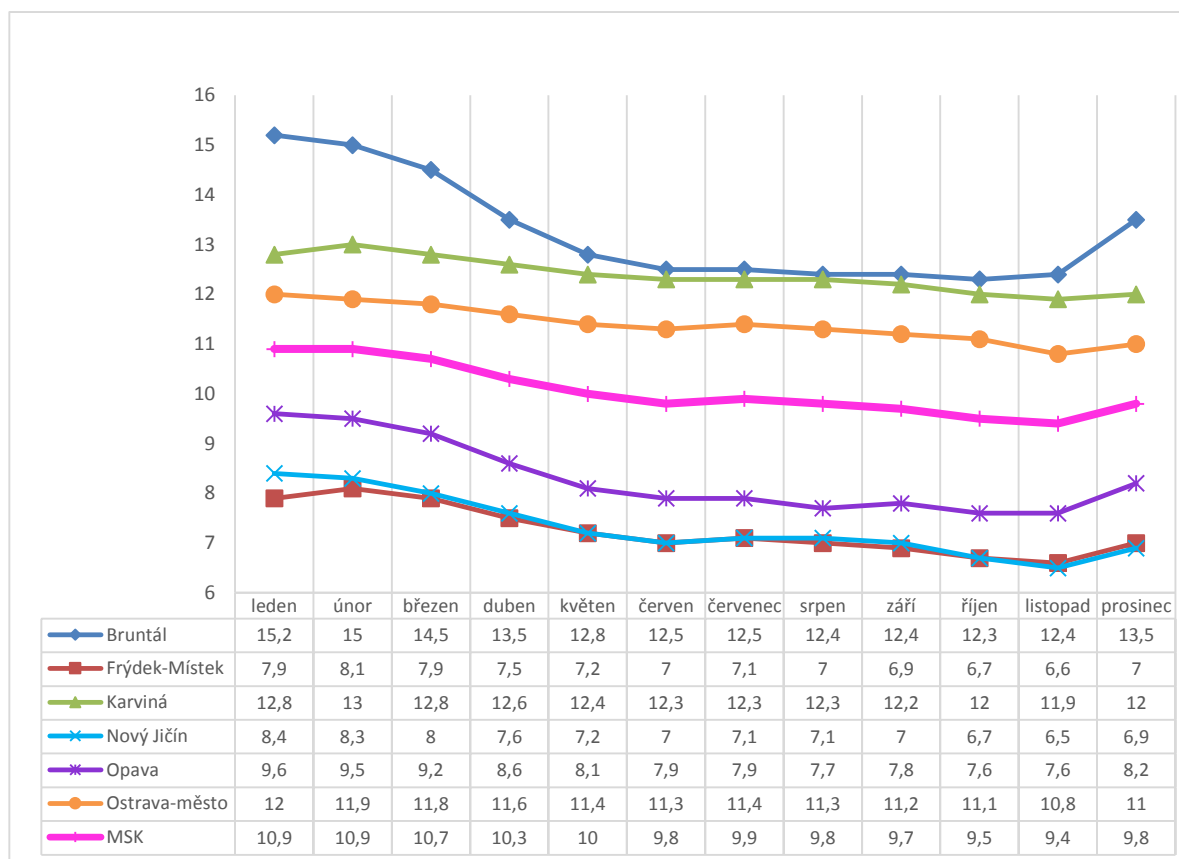
.....

Markéta Adámková

Seznam příloh

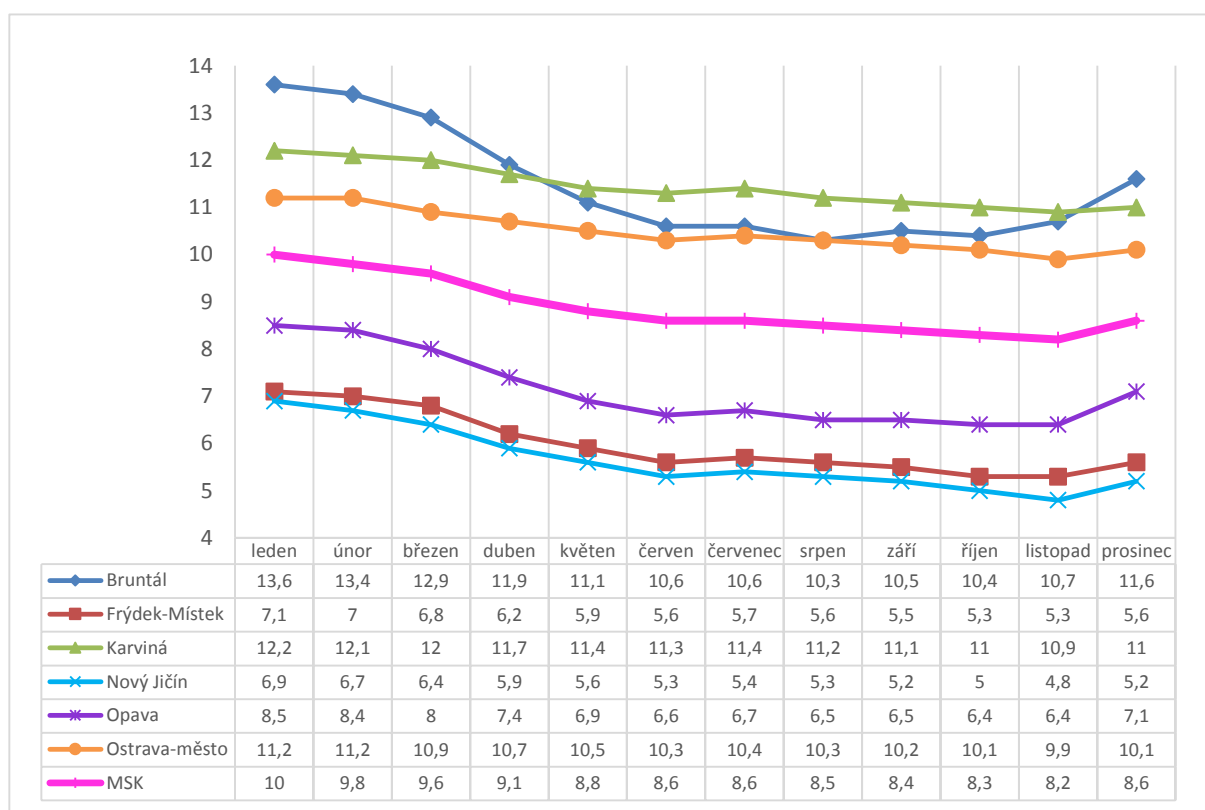
- | | |
|-----------|--|
| Příloha 1 | Vývoj podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku 2014 (v %) |
| Příloha 2 | Vývoj podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku 2015 (v %) |
| Příloha 3 | Vývoj podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku 2016 (v %) |

Příloha 1 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku 2014 (v %)



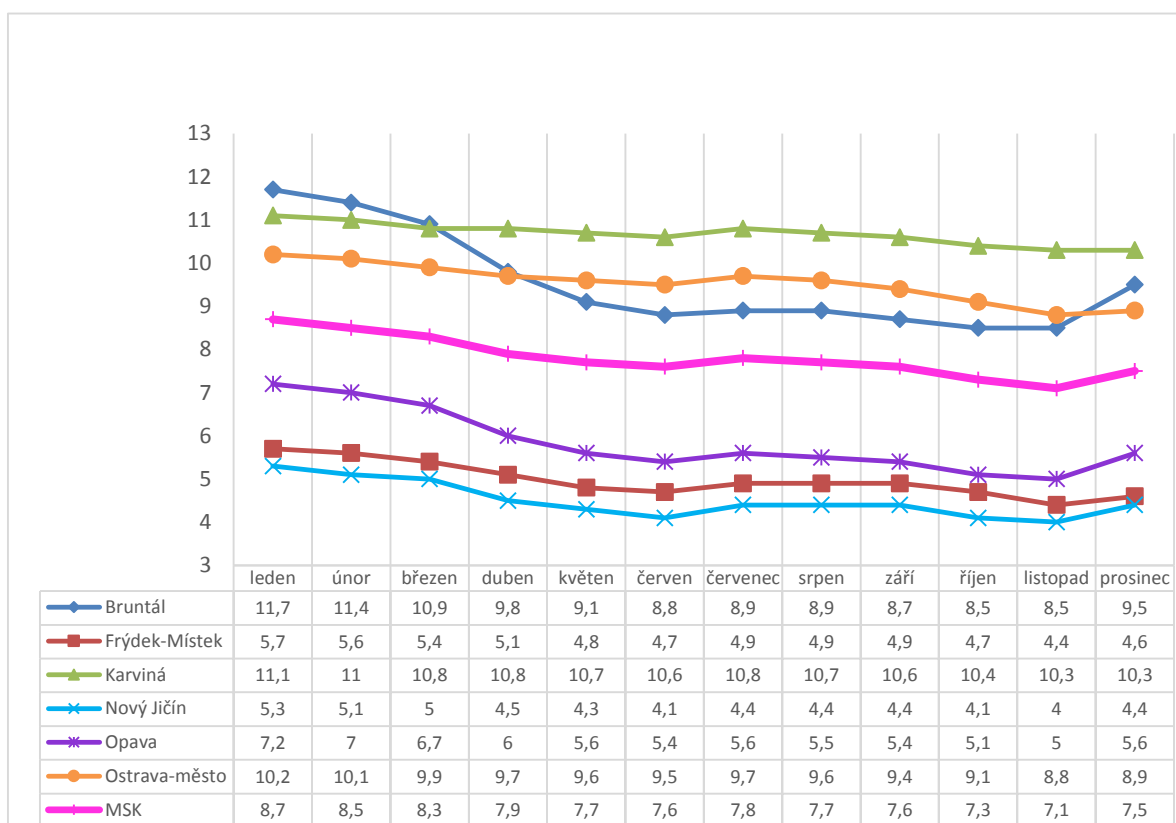
Zdroj: MPSV (2017c)

Příloha 2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku 2015 (v %)



Zdroj: MPSV (2017c)

Příloha 3 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v průběhu roku 2016 (v %)



Zdroj: MPSV (2017c)